

УДК 378.046.4

UDC 378.046.4

13.00.00 Педагогические науки

Pedagogical sciences

**АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ  
НЕДОСТАТКОВ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ  
БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ  
ПЕРЕХОДА К НОВОЙ МОДЕЛИ  
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ \***

**ANALYSIS OF EXISTING DEFECTS OF THE  
RUSSIAN BUSINESS EDUCATION AND  
OPPORTUNITIES OF TRANSITION TO A NEW  
MODEL TRAINING**

Ларин Сергей Николаевич  
Кандидат технических наук, старший научный  
сотрудник  
e-mail: larinsn@cemi.rssi.ru, sergey77707@rambler.ru

Larin Sergey Nikolaevich  
Candidate of technical sciences, senior researcher  
e-mail: larinsn@cemi.rssi.ru, sergey77707@rambler.ru

Хрусталёв Евгений Юрьевич  
Доктор экономических наук, профессор,  
заведующий лабораторией  
e-mail: stalev@cemi.rssi.ru

Khrustalev Evgenii Yurievich  
Doctor of economic sciences, professor, head of the  
laboratory  
e-mail: [stalev@cemi.rssi.ru](mailto:stalev@cemi.rssi.ru)

Малков Устав Херманович  
Кандидат физико-математических наук, ведущий  
научный сотрудник  
e-mail: malkov@cemi.rssi.ru

Malkov Ustav Hermanovich  
Candidate of physical and mathematical sciences,  
senior researcher  
e-mail: [malkov@cemi.rssi.ru](mailto:malkov@cemi.rssi.ru)

Герасимова Людмила Ивановна  
Ведущий инженер  
e-mail: gerlelu@rambler.ru

Gerasimova Lyudmila Ivanovna  
Lead engineer  
e-mail: gerlelu@rambler.ru

Герасимова Елена Владимировна  
Научный сотрудник  
e-mail: gerelvl@rambler.ru  
*Центральный экономико-математический  
институт Российской академии наук, Москва,  
Россия*

Gerasimova Elena Vladimirovna  
Researcher  
e-mail: gerelvl@rambler.ru  
*Central Economics and Mathematics Institute of the  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia*

Исследование проблем развития российской системы бизнес-образования сегодня представляется актуальным ввиду серьезного воздействия факторов глобализации на мировых рынках, а также учитывая факторы рецессии мировой экономики и по существу необъявленной войны санкционных ограничений, направленных против экономики России и не имеющих под собой никаких обоснований, кроме политических. В статье представлены результаты анализа негативных и позитивных факторов развития российской системы бизнес-образования, на основании которых сделан вывод о том, что для дальнейшего развития российской системы бизнес-образования нужен новый подход. Он должен быть основан на формировании концептуальной модели, учитывающей современные реалии в сфере российской

Studying the problems of the development of Russian business education today seems urgent in view of the serious impact of globalization factors on world markets, as well as taking into account the factors of global economic recession and to the undeclared war sanctions restrictions against the Russian economy and not having under itself no justification other than political. The article presents the results of the analysis of positive and negative factors in the development of the Russian business education, because of which it was concluded, that for the further development of the Russian system of business education needs a new approach. It should be based on the formation of the conceptual model, taking into account the current realities in the Russian economy. The authors set out to become the key provisions of the new approach, namely to ensure the growth of professional and specialist competencies required functionality; the

\* Исследование выполнено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-06-00002а «Методология развития рынка бизнес-образования в России: инновационные формы, модели, инструментарий и технологии».

экономики. Авторами статьи изложены ключевые положения нового подхода, а именно: обеспечение роста профессионально-необходимых функциональных компетенций специалиста; изучение «эффективных практических методик», разумное сокращение продолжительности обучения по программам MBA; распределение обучаемых специалистов по степеням в зависимости от занимаемых ими должностей. Указанные выше положения позволили сформировать концептуальную модель бизнес-образования, в основу которой положены четыре практических степени обучения специалиста. Кроме того, в статье обоснованы критерии оценки качества и состав требований, предъявляемых к современным программам бизнес-образования. Предложенные в статье новый подход и концептуальная модель развития российской системы бизнес-образования ориентированы на специалистов-практиков, которые хотят получить больше знаний за ограниченный период времени и вполне приемлемую стоимость обучения. Дальнейшее развитие российской системы бизнес-образования уже в самое ближайшее время покажет правомерность этого подхода

Ключевые слова: БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ, СИСТЕМА, ПРОГРАММА MBA, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕДОСТАТКИ, АНАЛИЗ, НОВЫЙ ПОДХОД, КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ

study of «effective practical techniques», a reasonable reduction of the duration of the MBA program of study; distribution of specialists trained in powers depending on their positions. The above provisions allowed forming a conceptual model of business education, which is based on four practical degree professional training laid. In addition, the article justified criteria for evaluating the quality and composition requirements for modern business education program. The proposed in the article new approach and the conceptual model of the development of Russian business education are targeted at practitioners who want to gain more knowledge in a limited period and very reasonable cost of education. The further development of the Russian business education system in the very near future will show the validity of this approach

Keywords: BUSINESS EDUCATION, SYSTEM, MBA PROGRAMS, PROFESSIONAL COMPETENCE, DISADVANTAGES, ANALYSIS, NEW APPROACH, CONCEPTUAL MODEL

## 1. Введение

Исследование проблем развития российской системы бизнес-образования в последние два десятилетия стало как никогда актуальным. В понимании рядового обывателя система бизнес-образования представляет собой некий набор образовательных структур, в которых осуществляется процесс обучения специалистов, прежде всего, управленческого профиля, уже получивших первое высшее образование, по специальным программам для разных уровней и специальностей, имеющих преимущественно финансово-экономическую направленность [5].

Представители деловых кругов под системой бизнес-образования в узком смысле чаще всего понимали только обучение специалистов в образовательных структурах по программам MBA. Отметим, что сегодня

программы MBA (Master of Business Administration – Мастер делового администрирования) признаны Министерством образования и науки России (Минобрнауки России), а также Российской Ассоциацией Бизнес-Образования (РАБО). Они нацелены на подготовку специалистов в области управления, а их специализация связана, главным образом, со спецификой предпринимательской деятельности в конкретных отраслях производства российской экономики. Ключевым элементом программ MBA является их универсальность. Эти программы не только консолидируют базовые знания по маркетингу, менеджменту, развитию бизнеса, финансам, управлению человеческими ресурсами и др., но и раскрывают суть взаимодействий между различными областями бизнеса [1].

Для уточнения сказанного выше в широком смысле под системой бизнес-образования будем понимать любые формы обучения специалистов, прежде всего, управленческого профиля, в том числе и программы дополнительного профессионального образования, основной целью которых является передача современных навыков и умений по управлению разного рода предпринимательскими структурами в условиях рынка.

## **2. Система бизнес-образования: общее представление**

В настоящее время границы системы бизнес-образования значительно расширены и в ее рамках существуют несколько моделей, начиная от высшего образования, продолжая повышением квалификации и переподготовкой специалистов, и заканчивая набором многочисленных краткосрочных семинаров и различных практических тренингов [6].

Таким образом, российская система бизнес-образования в современных условиях достигла того уровня зрелости, для которого становится возможным систематизировать результаты обучения в увязке теоретических и практических знаний по управлению бизнесом, оценивать

степень инновационности программ обучения, а также осуществлять функциональное наполнение профессиональных компетенций специалистов в результате их обучения [15-18].

Исследование проблем развития российской системы бизнес-образования сегодня представляется целесообразным ввиду серьезного воздействия факторов глобализации на мировых рынках, а также учитывая факторы рецессии мировой экономики и по существу необъявленной войны санкционных ограничений, направленных против экономики России и не имеющих под собой никаких обоснований, кроме политических.

В этих условиях одной из важнейших задач обеспечения поступательного роста экономического развития страны становится повышение эффективности труда специалистов всех уровней, в том числе и управленческого звена. По мнению многих ведущих ученых-экономистов преодолеть низкий уровень эффективности труда в России можно только на основе повышения качества бизнес-образование специалистов всех уровней. Необходимость решения этой задачи неразрывно связана со своевременным выполнением целого ряда важнейших государственных программ, направленных на модернизацию структуры российской экономики и ее переориентацию на развитие импортозамещающих производств и др. Реализация этих программ должна опираться на рост качества обучения специалистов в системе бизнес-образования. Вместе с тем, указанные выше факторы и условия функционирования российской экономики существенно повлияли на финансовые возможности предпринимательских и государственных структур по оплате обучения своих специалистов в системе бизнес-образования значительно уменьшив их. Кроме того, существенно возрос спрос на качество программ в системе бизнес-образования: проходя платное обучение, специалисты хотят получать самые современные

знания и навыки, которые будут действительно полезными в их практической деятельности.

В этой связи повышенный интерес представляет анализ возможностей влияния содержания программ и форм обучения, используемых в системе бизнес-образования, на рост качества профессиональных компетенций специалистов, а также какие изменения на рынке бизнес-образования могут произойти в ближайшее время и будут ли они способствовать зарождению новой парадигмы его развития. В данной статье авторами будет предпринята попытка получить ответы на эти вопросы.

### **3. Анализ влияния факторов на развитие российской системы бизнес-образования**

Сначала проанализируем негативные и позитивные факторы развития системы бизнес-образования. Как известно, сегодня в нашей стране существует много разных форм бизнес-образования, начиная от академических программ обучения, обучения по программам МВА (EMBA), краткосрочных курсов, практических семинаров, тренингов и кейсов [9]. Практической реализацией этих форм бизнес-образования в нашей стране как и во всем мире занимаются в основном специализированные бизнес-школы, создаваемые либо в качестве образовательных структур при известных университетах и академиях, либо в качестве самостоятельных образовательных структур, в попечительском совете которых представлено уже не одно высшее учебное заведение (ВУЗ), а несколько при равнозначном участии реальных предпринимательских структур (частных и государственных корпораций). Исходя из этого, позиция многих бизнес-школ относительно качества своих программ вполне предсказуема. Они заявляют, что только у них самые опытные преподаватели читают наиболее актуальные курсы, которые разработаны на основе лучших российских и зарубежных

учебников. При этом во многих случаях эти утверждения недалеки от действительности, поскольку многие педагоги сумели обобщить международный опыт и стали проводить обучение специалистов на основе современных и вполне интересных материалов и информационных технологий [2,8,9,11].

Позиция у проходящих обучение специалистов тоже понятна: они рассчитывают получить не только новое, но и полезное, систематизированное и эффективное знание, которое и будет способствовать росту их профессиональных компетенций по сравнению со специалистами, не прошедшими обучение в системе бизнес-образования. Так вот с этой точки зрения, у многих даже самых раскрученных и хорошо известных российских бизнес-школ имеется достаточно много недостатков, которые очень четко проявляют себя при использовании крупных форм обучения – программ МВА (ЕМВА), повышения квалификации и переподготовки специалистов.

Рассмотрим кратко наиболее значимые из них.

1. В системе бизнес-образования отсутствует модель обучения специалистов на каждом этапе его карьерного роста, начиная от специалиста низшего звена управления, затем через руководящие должности в разных структурных подразделениях и заканчивая должностями высшего звена управления в крупных российских корпорациях и других производственных структурах. При этом новые Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в системе бизнес-образования нельзя учитывать, поскольку они разрабатывались, главным образом, для академий и университетов, а также других образовательных структур, позволяющих получить первое высшее образование [1]. Можно, конечно, воспользоваться рекомендациями Министерства образования и науки, в соответствии с которыми продолжительность обучения по программе МВА установлена в объеме

1800 часов. Но этот объем ничем не обоснован, если только не сказать, что в нем просматривается связь с рядом академических программ, включенных в программу по курсу МВА.

2. Большим вопросом для многих бизнес-школ является их профессорско-преподавательский состав. Не секрет, что практически во всех бизнес-школах можно найти преподавателей достаточно среднего уровня, а в некоторых бизнес-школах есть и откровенно слабо подготовленные педагоги. Нередко общая доля таких преподавателей превышает 50% [6]. Если эти преподаватели специализируются по основному профилю программы МВА, то общий уровень такого образования нельзя считать качественным. Таким образом, практически все бизнес-школы российской системы бизнес-образования вынуждены решать проблему поиска квалифицированных преподавателей. Ее суть состоит в том, что есть грамотные преподаватели, которые мало знают практику, с другой стороны есть хорошие практики, которые слабо разбираются в преподавании, при этом разрыв между ними в настоящее время возрастает. Отсюда можно сделать вывод о том, что для успеха современному преподавателю недостаточно сочетать в себе взаимосвязь грамотного преподавателя и квалифицированного практика, ему еще необходимо быть и профессиональным тренером, который способен оттачивать предпринимательские навыки и умения обучаемых специалистов. Нельзя не согласиться с тем, что это совсем непросто и требует целенаправленного и систематического повышения своей квалификации. Вместе с тем в российской системе бизнес-образования такие преподаватели представлены, пусть и в ограниченном количестве. Именно они на основе своего практического опыта создают высоко профессиональные учебники, по которым обучают специалистов в области управления предпринимательскими структурами.

3. Пожалуй, главным недостатком многих бизнес-школ в российской системе бизнес-образования является низкая практическая ориентация представленных в них программ обучения. Как правило, на сайтах многих бизнес-школ указано, что в процессе обучения участвуют преподаватели-практики, но в действительности таких оказывается крайне мало. Естественно, что с такими преподавателями получить актуальные знания практически не удастся, во многом они заменяются устаревшими знаниями. Такие знания будут мало востребованы и вряд ли смогут принести пользу специалисту в его будущей работе.

4. Не менее существенным недостатком является завышенная продолжительность большей части образовательных программ при недостаточной полезности содержащейся в них информации. При этом во многих бизнес-школах практические знания часто перемежаются с теоретическими основами той или иной отрасли наук. Поэтому и в состав программ этих бизнес-школ входят следующие курсы обучения:

- 1) теоретические основы и методологические принципы;
- 2) генезис теоретически перспективных направлений развития отрасли;
- 3) взгляды известных теоретиков на развитие отрасли;
- 4) международная специфика развития отрасли и состав нерешенных проблем;
- 5) сравнительный анализ направлений развития отрасли с другими отраслями;
- 6) действующие в отраслевой практике парадигма и методы развития;
- 7) практические перспективы развития отрасли.

В практике управления предпринимательскими структурами специалисту явно будут необходимы пункты 6 и 7, а вот пункты с первого по пятый будут востребованы крайне редко. Отсюда следует, что

значительная доля информации, непосредственно касающаяся теоретических основ отраслевой науки, становится избыточной для практической работы специалиста.

В системе российского бизнес-образования есть еще целый ряд менее значимых недостатков, которые так же не способствуют ее улучшению.

Так, не совсем понятно включение в программы бизнес-образования практически всех российских бизнес-школ конкретного состава образовательных дисциплин. При этом вопрос, почему выбран именно этот состав образовательных дисциплин, как правило, остается без ответа. Из этого можно сделать вывод, что большая часть российских бизнес-школ ориентируется на привлечение специалистов для прохождения обучения просто опираясь на устоявшийся имидж или на известность бренда того или иного ВУЗа. В отношении состава образовательных дисциплин, включенных в конкретные программы бизнес-школ надо как можно быстрее менять ситуацию, поскольку в настоящее время продуктивными для обучения специалистов являются не более 35-40% программ в российской системе бизнес-образования [6]. Другими словами, обучаясь по программам российских бизнес-школ специалисты вынуждены терять больше времени и, соответственно, затрачивать больше финансовых средств на обучение, актуальность которого в будущем вызывает вопросы уже сегодня.

Еще одним существенным недостатком программ обучения в российских бизнес-школах является отсутствие четкого целевого позиционирования, в том числе ясной и конкретной функциональной направленности решаемых в процессе обучения специалистов задач. Многие известные на рынке российские бизнес-школы позиционируют назначение своих программ MBA примерно таким образом: «Наша программа заинтересует специалистов с высшим образованием, которые

стремятся получить новые профессиональные знания в области управления предпринимательской деятельностью». Отсутствие четкого целевого позиционирования и функциональной направленности решаемых образовательными программами задач вызывает вопросы о целесообразности наличия отдельных дисциплин в составе той или иной программы обучения в бизнес-школе. Естественно, что в таких условиях главная цель обучения специалиста, по существу, сводится просто к получению диплома, а не комплекса новых профессиональных знаний, умений и навыков.

В качестве дополнения к указанному выше недостатку можно отнести отсутствие системности и логики обучения специалистов по некоторым программам. В качестве примера укажем, что в большинстве российских бизнес-школ в рамках программ MBA присутствуют такие курсы, как «бухгалтерский учет» и финансовая математика в объемах не менее 30 часов. Согласитесь, что для специалиста высшего звена управления более продуктивным окажется курс «организация эффективных взаимодействий финансовых служб предприятия», продолжительность которого не превышает 8-10 часов. Практика обучения в российских бизнес-школах показывает, что даже в небольших по продолжительности обучения программах всегда можно найти долю излишних знаний в объеме от 10-15% в лучшем случае и до 25-40% в худшем случае [14].

До настоящего времени большая часть программ в российской системе бизнес-образования была ориентирована в основном на специалистов крупных корпораций. Соответственно этому, и материал, представленный в конкретных образовательных программах, был ориентирован на учет специфики деятельности крупных предпринимательских структур, в составе которых представлены сначала департаменты и управления, а только потом – отдельные отделы. В

современных условиях, когда обучение по программам МВА стремится получить все больше представителей малого и среднего бизнеса, для большинства специалистов представляет интерес именно новации в деятельности небольших отделов маркетинга, а не департаментов и управлений. Данное утверждение полностью подтверждает то обстоятельство, что в российских бизнес-школах по программам МВА действительно проходят обучение не более 10-15% специалистов, являющихся представителями крупных корпораций [14].

Кроме того, в российской системе бизнес-образования имеет место острая конкуренция между бизнес-школами и многочисленными частными тренинговыми структурами. При этом в бизнес-школах основной упор в обучении делается на сочетание теории и практики, а в тренинговых структурах преобладают краткосрочные курсы узкой практической направленности, продолжительностью от 16 до 24 часов. Именно этот аспект обучения наименее слабо представлен в основной массе программ МВА российских бизнес-школ. Вместе с тем, ориентируясь исключительно на краткосрочные тренинги и семинары, получить действительно качественное бизнес-образование невозможно.

К числу других недостатков российской системы бизнес-образования можно отнести и отсутствие системной подготовки самих преподавателей. Ни для кого не является секретом, что программы обучения МВА в российских бизнес-школах в основном ведут преподаватели тех ВУЗов, при которых они функционируют. Число приглашенных преподавателей с высокой квалификацией в этой сфере для российской системы бизнес-образования пока еще остается недопустимо малым. Аналогичная проблема имеет место и в частных бизнес-школах, где все преподаватели являются приглашенными, но при этом их большая часть представляет одни и те же ВУЗы. При этом они в незначительной степени знакомы с

программами обучения преподавателей из других ВУЗов, что значительно снижает как ценность самих программ, так и уровень качества обучения.

Нам представляется, что дальнейшее развитие российской системы бизнес-образования невозможно без опережающего и качественного роста численности квалифицированных преподавателей.

Устранение рассмотренных выше недостатков вполне возможно, об этом свидетельствуют, например, полезные и успешные реформы, проводимые в последнее время в системе военного образования [4].

#### **4. Выводы по результатам анализа факторов**

Проведенный выше краткий анализ основных недостатков современного уровня развития российской системы бизнес-образования позволяет сформулировать некоторые выводы, а именно:

- в системе российского бизнес-образования предложение явно превышает имеющийся уровень спроса;

- однако уровень качества этого предложения пока еще заметно отстает от международных стандартов обучения специалистов по программам МВА;

- основная масса образовательных программ в российских бизнес-школах сформирована на основе существующих академических программ обучения в тех ВУЗах, при которых они функционируют;

- такие программы не представляют большого интереса для обучаемых специалистов, поскольку в них имеется значительная доля избыточной информации, востребованность которой маловероятна для специалиста в будущем;

- вместе с тем на рынке присутствует небольшая доля относительно качественных программ МВА, но эффективность обучения даже по таким программам все равно оставляет желать лучшего;

- наметившиеся в последнее время положительные тенденции в развитии российской системы бизнес-образования дают все основания для

появления в самое ближайшее время на этом рынке действительно качественных образовательных программ.

### **5. Предлагаемый подход и концептуальная модель развития российской системы бизнес-образования**

Резюмируя указанные выше выводы, можно сделать заключение о том, что для дальнейшего развития российской системы бизнес-образования нужен новый подход, основанный на формировании модели, учитывающей современные реалии в сфере российской экономики. Остановимся на ключевых положениях этого подхода [11].

1. Поскольку большая часть предпринимательских структур в России ориентирована на функциональную модель ведения бизнеса, то и в развитии российской системы бизнес-образования основной упор должен делаться на обеспечение роста профессионально-необходимых функциональных компетенций специалиста, занимающегося управленческой деятельностью.

2. Не смотря на недостаточно высокий уровень качества обучения по программам МВА и существенное завышение их продолжительности, основным направлением развития российской системы бизнес-образования должен стать переход от простого изучения «образовательных дисциплины» к изучению «эффективных практических методик». При этом продолжительность самих программ обучения МВА должна быть сокращена в разумных пределах.

3. Практика показывает, что даже самые «сложные» курсы в рамках программ обучения МВА можно провести за 16-24 часов, при условии если они четко ориентированы на применимые в практической работе знания. Формат 24 часа является оптимальным для плотного обучения специалистов сложным новациям в предпринимательстве при одновременном учете многих специфических особенностей ведения бизнеса в той или иной отрасли экономики [12,14].

4. Профессиональное становление специалистов по управлению предпринимательскими структурами целесообразно разделить на четыре степени: 1) менеджер в отделе; 2) начальник отдела; 3) начальник управления (департамента); 4) специалист высшего звена управления – топ-менеджер корпорации. При этом одновременно с повышением должностных обязанностей необходимо обеспечить естественный рост профессиональных компетенций специалиста, его знаний, умений и навыков на основе функционального подхода.

Последнее ключевое положение нового подхода к развитию российской системы бизнес-образования позволяет сформировать концептуальную модель бизнес-образования, в основу которой положены четыре практических степени обучения специалиста. В зависимости от занимаемой степени будет варьироваться и продолжительность обучения специалиста. Так, для менеджеров в отделах будет вполне достаточным проведение двух- или трех- дневных семинаров или тренингов по ряду ключевых профессиональных компетенций, выполняемых ими в практической деятельности. Следуя этой логике, для проведения обучения руководителей отделов можно воспользоваться одно- или двух-недельными семинарами или тренингами, но уже в соответствии с их профессиональными практическими компетенциями. Далее, руководителям департаментов целесообразно пройти одно- или двух-месячное обучение, ориентированное на особенности практического выполнения ими наиболее важных функциональных компетенций. При обучении специалистов первых трех степеней их функциональные компетенции, как правило, связаны с их практической деятельностью в рамках самой корпорации. Для специалистов высшего звена управления целесообразно проводить двух- или трех- месячное обучение по программам бизнес-образования MBA, большая часть которого

ориентирована на развитие взаимоотношений корпорации с внешними контрагентами, ее рыночное позиционирование и стратегическое развитие.

Необходимо отметить, что выше указана ориентировочная продолжительность обучения, которую ни в коей мере нельзя считать окончательной. Действительно, переходя на новую должность, специалист по управлению должен получить значительный прирост профессиональных компетенций, а также новых знаний, умений и навыков. Именно для достижения указанных целей и предназначены бизнес-школы. Однако имеющийся опыт показывает, что окончательное становление специалиста в новой должности и выход на высокий уровень владения им соответствующим должности составом профессиональных компетенций занимает не менее десяти месяцев. Естественно, что в течение этого времени специалист должен продолжать свое обучение – в рамках корпоративных семинаров и тренингов или самостоятельно. В некоторых случаях сами корпорации устанавливают минимально необходимую продолжительность ежемесячного обучения для специалистов в зависимости от соответствия занимаемой им должности определенной степени обучения.

#### **6. Критерии оценки качества и требования к современным программам бизнес-образования**

Определившись со степенями обучения в концептуальной модели, перейдем к выбору основного критерия для оценки качества программ бизнес-образования, поскольку они являются самостоятельными коммерческими и специализированными информационными услугами. При этом следует учитывать, что в действительности каждый специалист стремится получить качественные знания в относительно сжатые сроки и при приемлемой стоимости. Отсюда в качестве практического критерия для оценки качества программ бизнес-образования можно принять соотношение полученных специалистами новых профессиональных

компетенций, материализованных в знания, умения и практические навыки к стоимости и продолжительности программ бизнес-образования. По логике вещей этот критерий, с одной стороны, действительно отражает суть и направленность процесса бизнес-образования, а с другой стороны, возникает вопрос в его размерности и реальном определении или расчете. Очевидно, для этих целей потребуется сформировать систему критериев для оценки качества программ бизнес-образования, на основе которых и будет определяться или рассчитываться основной показатель. В состав такой системы можно включить следующие показатели: указание точной цели программ бизнес-образования; стоимость и продолжительность программ бизнес-образования; соответствие состава изучаемых дисциплин целям программ бизнес-образования; наличие в бизнес-школах квалифицированных и высоко профессиональных преподавателей; соответствие программ бизнес-образования актуальным особенностям и проблемам ведения бизнеса; использование при обучении эффективных методов и подходов. К перечисленным показателям можно добавить и другие критерии. При этом следует исходить из того, что они должны быть легко определимы, сопоставимы друг с другом, а их численность предпочтительно ограничить числом не более десяти. Все это поможет в дальнейшем избежать существенных проблем с определением или расчетом основного критерия.

Определившись с выбором основного критерия в рамках нового подхода к развитию российской системы бизнес-образования сформируем требования к программам бизнес-образования по следующим основным направлениям: уровень преподавателей; цель и задачи бизнес-образования, методы и формы обучения в рамках программ бизнес-образования.

По уровню преподавателей подход может быть только один – привлечение действительно сильных и высоко квалифицированных преподавателей (тренеров), каждый из которых должен иметь опыт

практической работы в предпринимательских структурах, хотя бы на уровне консультанта. Но на практике это требование реализовать достаточно сложно, поскольку вся система российского образования в настоящее время испытывает существенный дефицит в специалистах такого уровня. Однако в ближайшее время может появиться пополнение из сильных консультантов новой волны, которые могут оказаться вполне готовыми к частичной занятости в ведущих бизнес-школах при соответствующем уровне оплаты их труда. Но даже при их наличии необходимо вести постоянный мониторинг рынка на предмет выявления преподавателей высокого уровня.

Цель и задачи бизнес-образования должны позиционироваться ясно и четко, с тем, чтобы специалисты могли решать конкретные проблемы управления предпринимательскими структурами после прохождения соответствующего обучения. Именно такие цель и задачи помогают формировать программы бизнес-образования как набор профессиональных знаний, исходя из запросов специалистов, предпринимателей, других специалистов рынка и, конечно, преподавателя. Состав профессиональных компетенций должен формироваться с учетом знаний специалистов указанных категорий. Такой подход, безусловно, повысит уровень обоснованности и качества обучения.

Методы и формы обучения в рамках программ бизнес-образования должны быть актуальными и современными. Они должны представлять все лучшее, что есть в бизнес-образовании сегодня, и то, что будет завтра. В применяемых методах и формах обучения должно быть больше практической направленности и меньше теоретического академизма.

Новый формат обучения предполагает сокращение продолжительности лекций, но без потери качества знаний и с сохранением практической ориентации [11]. В этом случае полученные специалистом знания можно оценить через функцию прироста стоимости

их профессиональных компетенций. Этот формат совсем не сочетается с практикой работы преподавателей многих российских ВУЗов в сфере бизнес-образования. Для большинства ВУЗов основная направленность их работы предполагает продажу нового знания через количество часов обучения. Если количество часов увеличивается, то растет и заработок преподавателя. Однако с позиций спроса на содержание программ бизнес-образования ситуация принципиально иная – специалисты заинтересованы в том, чтобы получить новые и востребованные на практике знания за относительно непродолжительный период времени при приемлемой стоимости обучения. Сокращение продолжительности лекций способствует концентрации знаний в рамках программ бизнес-образования. В результате его применения преподаватель сможет за более короткое время обучения дать специалисту больше полезных знаний. Отсутствие излишней информации в рамках программ бизнес-образования делает их элитными образовательными продуктами, повышая одновременно элитность преподавателей и обучаемых специалистов.

По своей продолжительности объем практических занятий должен быть не менее объема лекций. Кроме того, сами практические занятия должны быть разнообразны и способствовать общению обучаемых специалистов. Практика показывает, что понимание проблем и поиск путей их решения происходит во время активного общения, когда устанавливается система взаимосвязи теории, методологии и практики ведения бизнеса.

Кроме того, каждая программа бизнес-образования должна регулярно актуализироваться.

Изложенные выше требования к программам бизнес-образования помогают формировать дополнительные критерии качества обучения в бизнес-школах: существует ли обратная связь с рынком; ведется ли

систематическое обучение преподавателей; используется ли сжатый формат лекционных занятий и др.

## 7. Заключение

Предложенные выше новый подход и концептуальная модель развития российской системы бизнес-образования не идеальны по всем критериям. Возможно, что многие специалисты все равно остановят свой выбор на обучении в классических бизнес-школах при лучших ВУЗах. Однако они ориентированы на специалистов-практиков, которые хотят получить больше знаний за ограниченный период времени и вполне приемлемую стоимость обучения. Дальнейшее развитие российской системы бизнес-образования уже в самое ближайшее время покажет правомерность этого подхода.

## Литература

1. Баранова Н.М. Анализ рынка бизнес-образования России 2008-2014 гг. // Научное обозрение, 2015, №5. – С. 368-375.
2. Барановская Т.П., Лойко В.И., Семенов М.И., Трубилин И.Т. Информационные системы и технологии в экономике. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 416 с.
3. Викулов С.Ф., Хрусталёв Е.Ю. Концепция подготовки и аттестации научно-педагогических кадров // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 14. С. 10 – 17.
4. Викулов С.Ф., Хрусталёв Е.Ю. Реформа системы военного образования: состояние, тенденции, предложения по улучшению // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 12. С. 9 – 14.
5. Гайдаенко Т.А. Маркетинговое управление. Полный курс МВА. Принципы управленческих решений и российская практика. – М.: ЭКСМО, 2006. – 496 с.
6. Елиферов В.Г., Репин В.В. Бизнес-процессы. Регламентация и управление. – М.: Инфра-М, 2007. – 320 с.
7. Крейнер. С., Дирлов Д. Планета МВА. Бизнес-школы: взгляд изнутри. – М.: ЭКСМО, 2009. – 489 с.
8. Ларин С.Н., Хрусталёв Е.Ю., Стебеньева Т.В., Лазарева Л.Ю. Современные педагогические технологии как инновационный инструментарий повышения эффективности образовательного процесса // Политематический сетевой электронный научный журнал КубГАУ. 2016. № 3. С. 128 – 140.
9. Леонгардт В.А. Услуги бизнес-образования как особый сегмент рынка дополнительного профессионального образования // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 5.
10. Лойко В.И. Алгоритмы структуры данных ЭИС. – Краснодар: КубГау, 2007. – 168 с.

11. Лоранж П. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей. – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 388 с.
12. Пирсон Б., Томас Н. Краткий курс МВА. Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления. – М.: Альпина Паблишер, 2007. – 352 с.
13. Путеводитель по МВА в России и за рубежом. Под ред. Гозман О., Жаворонковой А., Рубальской А. – М.: Бегин групп, 2005. – 344 с.
14. Силбигер С. МВА за 10 дней. Поэтапное овладение профессиональными знаниями, которые дают лучшие школы бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 365 с.
15. Хрусталёв Е.Ю., Баранова Н.М. Семантико-ориентированная методология обучения студентов в информационно-коммуникативной среде университета // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. № 21. С. 11-18.
16. Хрусталёв Е.Ю., Баранова Н.М. Интеллектуальные семантические модели для повышения качества образовательных и научно-исследовательских процессов // Экономический анализ: теория и практика, 2013, № 35. С. 2-11.
17. Шимов В.Н., Хмельницкий В.А. Высшее экономическое образование – инновационный путь развития // Вестник Финансовой академии. 2008. № 2. С. 92.
18. Ясин Е., Снеговая М. Роль инноваций в развитии мировой экономики // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 17.

### References

1. Baranova N.M. Analiz rynka biznes-obrazovaniya Rossii 2008-2014 gg. // Nauchnoe obozrenie, 2015, №5. – S. 368-375.
2. Baranovskaya T.P., Lojko V.I. Potokovye modeli ehffektivnosti integrirovannyh proizvodstvennyh struktur // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal KubGAU. 2006. № 23. S. 121-132.
3. Vikulov S.F., Khrustalev E.Ju. Konceptsiya podgotovki i attestacii nauchno-pedagogicheskikh kadrov // Nacionalnie interesi: prioritety i bezopasnost. 2012. № 14. S. 10 – 17.
4. Vikulov S.F., Khrustalev E.Ju. Reforma sistemi voennogo obrazovaniya: sostoyanie, tendencii, predlozheniya po uluchsheniyu // Nacionalnie interesi: prioritety i bezopasnost. 2012. № 12. S. 9 – 14.
5. Gajdaenko T.A. Marketingovoe upravlenie. Polnyj kurs MBA. Principy upravlencheskih reshenij i rossijskaja praktika. – М.: JeKSMO, 2006. – 496 s.
6. Eliferov V.G., Repin V.V. Biznes-processy. Reglamentacija i upravlenie. – М.: Infra-M, 2007. – 320 s.
7. Krejner. S., Dirlov D. Planeta MBA. Biznes-shkoly: vzgljad iznutri. – М.: JeKSMO, 2009. – 489 s.
8. Larin S.N., Khrustalev E.Ju., Stebenyaeva T.V., Lazareva L.Yu. Sovremennye pedagogicheskie tehnologii kak innovacionnii instrumentarii povisheniya ehffektivnosti obrazovatel'nogo processa // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal KubGAU. 2016. № 3. S. 128-140.
9. Leongardt V.A. Uslugi biznes-obrazovaniya kak osobyj segment rynka dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2011. – № 5.
10. Lojko V.I. Algoritmy struktury dannyh EHIS. – Krasnodar: KubGau, 2007. – 168 s.
11. Loranzh P. Novyj vzgljad na upravlencheskoe obrazovanie: zadachi rukovoditelej. – М.: Olimp-biznes, 2004. – 388 s.

12. Pirson B., Tomas N. Kratkij kurs MBA. Prakticheskoe rukovodstvo po razvitiu ključevyh navykov upravlenija. – M.: Al'pina Pabliher, 2007. – 352 s.

12. Putevoditel' po MBA v Rossii i za rubezhom. Pod red. Gozman O., Zhavoronkovej A., Rubal'skoj A. – M.: Begin grupp, 2005. – 344 s.

14. Silbiger S. MBA za 10 dnej. Pojetapnoe ovladenie professional'nymi znanijami, kotorye dajut luchshie shkoly biznesa. – M.: Al'pina Pabliher, 2012. – 365 s.

15. Khrustalev E.Ju., Baranova N.M. Semantiko-orientirovannaja metodologija obuchenija studentov v informacionno-kommunikativnoj srede universiteta // Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'. 2011. № 21. S. 11-18.

16. Khrustalev E.Ju., Baranova N.M. Intellektual'nye semanticheskie modeli dlja povyshenija kachestva obrazovatel'nyh i nauchno-issledovatel'skih processov // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika, 2013, № 35. S. 2-11.

17. Shimov V.N., Hmel'nickij V.A. Vysshee jekonomicheskoe obrazovanie – innovacionnyj put' razvitija // Vestnik Finansovoj akademii. 2008. № 2. S. 92.

18. Jasin E., Snegovaja M. Rol' innovacij v razvitii mirovoj jekonomiki // Voprosy jekonomiki. 2009. № 9. S. 17.