

*На правах рукописи*



**КАРКУЛЕНКО Наталья Георгиевна**

**ТЕХНОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА  
В СИСТЕМЕ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

**Тамбов 2004**

Работа выполнена в лаборатории «Информационные технологии в обучении» Тамбовского государственного технического университета.

**Научный руководитель**      доктор педагогических наук,  
доктор экономических наук, профессор  
*Денисова Анна Леонидовна*

**Официальные оппоненты:** *доктор педагогических наук, профессор*  
*Печерская Эвелина Павловна*

*кандидат педагогических наук, доцент  
Захаржевская Елена Эдуардовна*

**Ведущая организация**            Государственный университет управления

Защита состоится 18 декабря 2004 г. в 14 часов в конференц-зале на заседании диссертационного совета ДМ 212.260.03 при Тамбовском государственном техническом университете по адресу: 392000, г. Тамбов, ул. Советская, 106.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Тамбовского государственного технического университета.

Автореферат разослан «18» ноября 2004 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат педагогических наук  
профессор



Л.В. Самокрутова

---

Подписано к печати 9.11.2004  
Гарнитура Times New Roman. Формат 60 × 84/16. Бумага офсетная.  
Печать офсетная. Объем: 1,39 усл. печ. л.; 1,35 уч.-изд. л.  
Тираж 100 экз. С. 757

Издательско-полиграфический центр ТГТУ  
329000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Динамика рынка труда, обусловленная современными трансформационными процессами в экономике России, повлияла на специфику требований, предъявляемых к высококвалифицированным специалистам в различных сферах бизнеса. В то же время, в сфере самого бизнес-образования идут процессы реорганизации и модернизации производства образовательных услуг: новые участники; мощное ценовое давление на традиционных поставщиков услуг; слияния и поглощения бизнес-школ; новые организационные формы реализации услуг бизнес-образования; появление новых образовательных технологий, оспаривающих старые методы.

**Жесткая конкуренция и высокая инновационная активность на рынке услуг бизнес-образования** дают возможность специалистам сделать выбор в пользу тех образовательных структур, которые не только обладают современными образовательными технологиями, но и могут обеспечить, наряду с индивидуальным подходом к каждому слушателю, высокий уровень направленности образовательного процесса на качество реализации профессиональной деятельности специалиста, независимо от ее специфики.

Ведущие бизнес-школы прилагают все усилия для того, чтобы профессиональная переподготовка менеджеров обеспечила готовность будущих руководителей к повседневной работе в современных условиях, характеризующихся не только высокой динамикой деловой среды, но и постоянным увеличением скорости устаревания знаний. Это требует как от каждого специалиста, так и организации в целом, гибкости, мобильности и способности адаптироваться к постоянным изменениям конкурентной среды.

Международная практика бизнес-образования показывает, что одним из основных условий удовлетворения потребностей бизнеса в высококвалифицированных специалистах, призванных обеспечить конкурентоспособность компании, является построение бизнес-школы как «обучающейся организации», посредством реализации компетентностного подхода, разработанного П. Сенджем (1992 г.) и закрепленного А. Мэйо и Э. Лэнк (1994 г.). Данный подход основан на декомпозиции ответственности за результаты обучения между обучающим и обучающимся, что обеспечивает успешное выстраивание системы комплексной мотивации слушателей бизнес-школ в процессе обучения, формирование на высоком уровне ключевых профессиональных компетенций. При этом преподаватель должен обеспечить одновременно личностно-деятельностный и групповой подходы при работе со слушателями во время каждого занятия. Следовательно, возникает вопрос: каким образом, с помощью каких технологий он сможет это обеспечить?

По мнению российских экспертов бизнес-образования (Л.Г. Титарев, Д.Л. Титарев, А.Н. Фиданов) «обучающаяся организация» должна рассматриваться как передовая технология реализации компетентностного подхода. Однако, в данном контексте, процесс накопления, пополнения и сохранения знаний не учитывает специфику процессов сравнения достижений и методов работы каждого слушателя, как в результате совместного обучения, так и вне его. В связи с этим, встает вопрос: как преподаватель может регулировать и направлять процессы освоения и рефлексии положительного опыта (бенчмаркинга) слушателями как инструмента отработки ключевых профессиональных компетенций?

Автор рассматривает специфику реализации компетентностного подхода с позиций, с одной стороны, выявления и согласования компетенций образовательной структуры на рынке услуг бизнес-образования, с другой – обеспечения направленности образовательного процесса на формирование ключевых профессиональных компетенций специалиста. При этом «обучающаяся организация» рассматривается с позиций формирования системы, обеспечивающей:

- консолидацию интересов бизнеса и образования как основы выявления, изучения и удовлетворения потребностей в высококвалифицированных специалистах;
- комплексную мотивацию образовательного процесса, что предполагает создание условий и определение средств формирования интегративного знания, а также регулирование процессов его накопления, сохранения, использования и совершенствования;
- учет специфики декомпозиции ответственности за результаты обучения, что актуализирует познавательную активность субъектов образовательного процесса.

В данном контексте коучинг рассматривается автором как перспективная технология реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования, обеспечивающая адаптацию структуры и содержания образовательного процесса потребностям бизнеса в

*специалистах соответствующей квалификации и потребностям личности в самореализации, что определяет конкурентоспособность образовательных услуг.*

*Предложенный подход развивает идеи Грэхема Геста в разрезе развития «обучающейся организации» с позиций включения в нее процессов коучинга, наставничества, бенчмаркинга.*

*Система бизнес-образования в значительной степени развивалась на основе и под влиянием работ, посвященных образованию взрослых: Л.К. Авраменко, Н.Г. Астафьевой, С.Г. Вершиловского, В.С. Збаровского, С.И. Змеева, Ю.Н. Кулюткина, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Онушкина, В.И. Подобеда, Г.А. Рудик, Г.С. Сухобской, Е.П. Тонконогой, Т.В. Шадринной. Существенное значение имеют исследования по проблемам дополнительного профессионального образования (А.Л. Денисова, Н.В. Кузьмина, Э.М. Никитин, А.М. Новиков, А.П. Ситник, В.А. Сластенин, И.Д. Чечель, Ю.И. Турчанинова и др.), контекстного обучения (А.А. Вербицкий).*

Особую актуальность приобретает данный вопрос в контексте организации и управления качеством системы подготовки специалистов в условиях бизнес-образования. Концептуальным аспектам построения системы бизнес-образования, оценке качества услуг, специфики управления и организации образовательного процесса посвящены работы А.Г. Грязновой, А.Л. Денисовой, Л.И. Евенко, А.М. Зобова, Н.П. Пучкова, С.Р. Филоновича, М.А. Эскиндарова, С.А. Щенникова и др.

*Несмотря на достижения теории и практики в области развития методологии непрерывного образования (С.И. Архангельский, Н.Е. Астафьева, Ю.К. Бабанский, Е.В. Бондаревская, А.Л. Денисова, З.Д. Жуковская, В.И. Журавлев, Б.М. Кедров, И.Я. Лернер, Н.В. Молоткова, Т.А. Молибог, О.П. Околелов, И.В. Роберт, М.С. Савина, В.А. Сластенин, М.С. Чванова и др.), приходится констатировать, что проблема разработки технологии реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования требует особого внимания и отдельного научного исследования.*

*Цель исследования: теоретическое обоснование, разработка и внедрение технологии реализации компетентностного подхода в условиях бизнес-образования России.*

*Объект исследования: система бизнес-образования.*

*Предмет исследования: технология реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования.*

*Гипотеза исследования заключается в том, что реализация компетентностного подхода в системе бизнес-образования будет эффективной, если:*

- образовательные услуги разрабатываются на основе изучения и удовлетворения потребностей бизнеса в высококвалифицированных специалистах, что обеспечивает учет интересов бизнеса и образования и дальнейшую их консолидацию;*

- образовательный процесс строится в соответствии с логикой реализации компетенций образовательной структуры на рынке услуг бизнес-образования, что предполагает: определение оптимальной структуры портфеля предложений; систематизацию процессов повышения квалификации преподавателей на основе рефлексии собственного положительного опыта; предварительный подбор слушателей на Программы и последующий их отбор; формирование однородных учебных групп по уровню подготовки, социальному статусу с учетом индивидуальных психологических особенностей и направлений профессиональной деятельности;*

- построена комплексная система мотивации образовательного процесса, обеспечивающая создание условий и, определяющая средства формирования интегративного знания; регулирующая процессы его накопления, сохранения, использования, совершенствования, а также трансляцию на профессиональную деятельность специалиста;*

- разработан механизм декомпозиции ответственности за результаты обучения, как основа актуализации познавательной активности субъектов образовательного процесса, основным инструментом которого выступает план личного развития обучающегося.*

*Задачи исследования.*

*1. Определить теоретические аспекты использования компетентностного подхода в системе бизнес-образования (выявить факторы, опосредующие качество услуг бизнес-образования; изучить современные теории компетентностного подхода, с целью использования технологий бенчмаркинга при построении образовательного процесса; проанализировать современное состояние проблемы в теории и практике внедрения компетентностного подхода в систему бизнес-образования).*

2 Спроектировать технологию реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования (систематизировать требования, предъявляемые современными организациями, к менеджерам с целью определения приоритетов в структуре профессиональных компетенций специалиста; выявить педагогические средства реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования; определить этапы реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования).

3 Разработать методику реализации компетентностного подхода в структуре программы «МВА – Мастер делового администрирования» (проанализировать практику разработки структуры и содержания учебного плана, как основы построения методических рекомендаций по реализации Государственных требований; обосновать структуру учебно-методического обеспечения образовательного процесса и разработать подходы к его формированию; осуществить опытно-экспериментальную проверку эффективности предложенного подхода).

Теоретико-методологическая основа исследования.

Общую методологическую базу исследования определяют философские положения о всеобщей связи, взаимообусловленности, развитии и целостности реального мира; социальная, деятельностная и творческая сущность личности, а также многофакторный характер ее развития.

Теоретическую базу исследования составляют: теории личности, деятельности и общения, в частности, идеи об интегральных характеристиках личности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Н.Ф. Добрынин, А.Г. Ковалев, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн); о механизмах персонализации личности и ее развитии в деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Л.П. Буева, М.С. Каган, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.П. Тугаринов); об освоении деятельности (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов) и ее субъекте (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Е.А. Климов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн); о психическом как деятельности, единстве теоретического и практического мышления (С.Г. Батищев, А.В. Брушлинский, Г.С. Костюк, А.М. Матюшкин, А.Я. Пономарев, Н.С. Пряжников, Б.М. Теплов); о ведущем (определяющем) виде деятельности (А.Н. Леонтьев, В.С. Мухина, Д.Б. Эльконин); об индивидуальности и ее развитии (Е.А. Климов, В.С. Мерлин, И.И. Резвицкий, Б.М. Теплов); об общении и отношениях личности (А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, Ю.М. Орлов).

Существенное значение в концептуальном плане имели положения о сущности педагогического процесса в условиях приобретения им свойств целостности (Ю.П. Азаров, Н.Г. Астафьева, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, З.И. Васильева, М.А. Данилов, В.С. Ильин, В.В. Краевский, Б.Т. Лихачев, Л.И. Новикова О.П. Околелов и др.), об общих и специфических особенностях творческой (инновационной) педагогической деятельности (Н.Г. Астафьева, С.М. Годник, Ф.Н. Гороболин, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калик, А.Е. Кондратенков, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Н.Д. Никандров, В.А. Сластенин, Л.М. Фридман, А.И. Щербаков и др.), концепции развития методологии образования (Ю.К. Бабанский, А.Л. Денисова, В.И. Журавлев, Б.М. Кедров, В.Т. Краевский, И.Я. Лернер, Б.Т. Лихачев, Т.Ю. Ломакина, В.А. Сластенин, П.И. Пидкасистый, Г.П. Щедровицкий и др.); теоретические аспекты оценки качества образовательных услуг и системы бизнес-образования (Г.Е. Володина, А.Г. Грязнова, О.В. Голосов, А.Л. Денисова, А.П. Егоршин, Л.И. Евенко, В.Н. Козлов, Н.П. Пучков, Т.И. Руднева, Н.Я. Селезнева, С.А. Щенников, М.А. Эскиндаров и др.); о принципах формирования современного рынка труда и перспективных потребностей в специалистах (И.Ф. Беляева, В.С. Буланова, Б.М. Генкин, А.Л. Денисова, Е.Н. Жильцов, В.А. Квасницкий, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, И.С. Маслова, С.Н. Никитин, А.Ф. Ленкин, С.А. Фабричнов, А.А. Ченцов, А.Г. Шатохин и др.); о теории и практике коучинга и наставничества в сфере бизнеса и бизнес-образования (R. Blackwell, R. Carr, D. Clutterbuck, M. Downey, G. Dryden and J. Voss, J. Fanner, A. Forrest, L. Fortrang, T. Gallwey, D. Gjoleman, A. Hardingham, R. Harrison, J. Hay, D. Hemery, P. Honey, P.J. Jerome, P. Kalinauckas and N. King, N. Klienc, D. Kolb and R. Fry, M. Landsberg, P. Lowe, J. Maddern, A. Mayo and E. Lank, D. Megginson and T. Baydell, E. Mulligan, E. Parsloe and C. Alien, P. Senge, G.F. Shea, J. Whitmore, G. Guest); о компетентностном подходе в бизнес-образовании (А.А. Вербицкий, А. Гусейнов, М.А. Данилов, В.В. Ильин, А.Т. Калинин, М. Кастельс, А.М. Новиков, И. Нонака, Х. Таксучи, П. Сендж, П. Сперроу, М. Бопьяно, В.С. Степин, В.Г. Горохов, М.А. Розов, П. Фейсрабснд, В.С. Швырев, Ю.А. Шрейдер, Г.П. Щедровицкий, P.J. van Banlen, R.E. Boyatzis, S.D. Brookfield, S. Brown, D. McIntyre, E.D. Burgc, J.S. Danial, F. Elbaz, R. Jacobs, A.

Kaplan, G.A. Kelly, P. Marland, D. Lourillard, D.A. Schon, H.M. Schroder, R.A. Whitlcy, A. Thomas, J. Marceau, R. Yinger, M.S. Hedricks-Lee, S. Johnson).

**Ведущая идея исследования.** Ведущая идея работы состоит в признании того, что коучинг как технология реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования позволит адаптировать структуру и содержание образовательного процесса потребностям бизнеса в высококвалифицированных специалистах и потребностям личности в самореализации, что обеспечит конкурентоспособность образовательных услуг.

Выбор комплекса **методов исследования** определяется целями и задачами исследования. В качестве методов исследования применялись: теоретический анализ научно-методической литературы; праксиометрические методы (анализ результатов деятельности слушателей); моделирование систем и процессов; изучение и обобщение опыта реализации программ дополнительного профессионального образования в различных бизнес-школах; педагогический эксперимент; методы наблюдения; анкетирования; тестирования; опроса; статистические методы обработки данных.

Опытно-экспериментальная база исследования. **Исследование осуществлялось с 2000 по 2004 гг. на базе Финансовой академии при Правительстве РФ. В целом, исследованием были охвачены слушатели Института делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ: слушатели Программы МВА-Финансы, слушатели Программы подготовки управленческих кадров для ведущих организаций народного хозяйства РФ; слушатели Программ переподготовки и повышения квалификации специалистов Банка России, ОАО РАО «ЕЭС России»; преподаватели, реализующие образовательные Программы – всего около 750 человек.**

#### **Организация и этапы исследования.**

Исследование проводилось в несколько этапов.

**Первый этап (2000 – 2001).** Изучены и проанализированы философская, психологическая, педагогическая, методическая литература, посвященная различным аспектам профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов в условиях бизнес-образования, а также отечественный и зарубежный опыт реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования. Определены теоретические аспекты использования компетентностного подхода в системе бизнес-образования, в частности, выявлены факторы, опосредующие качество услуг бизнес-образования; изучены современные теории компетентностного подхода, с целью использования технологий бенчмаркинга при построении образовательного процесса; проанализировано современное состояние проблемы в теории и практике внедрения компетентностного подхода в систему бизнес-образования.

В результате выполненных работ: сформулированы основные противоречия в процессе внедрения компетентностного подхода в системе бизнес-образования; определены подходы и сформулированы требования к использованию технологий бенчмаркинга в процессе проектирования технологии реализации данного подхода в структуре бизнес-образования.

**Второй этап (2001 – 2002).** Обоснован подход, обеспечивающий проектирование технологии реализации компетентностного подхода в системе- бизнес-образования: систематизированы требования, предъявляемые современными организациями, к менеджерам с целью определения приоритетов в структуре профессиональных компетенций специалиста; определены педагогические средства реализации компетентностного подхода в системе- бизнес-образования; определены этапы реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования.

**Проверена и уточнена гипотеза исследования, конкретизирована технология реализации компетентностного подхода в условиях бизнес-образования: определены организационно-методические аспекты; обоснована методика реализации компетентностного подхода в структуре программы «МВА – Мастер делового администрирования».**

**Третий этап (2002 – 2004).** Осуществлен количественный и качественный анализ полученных результатов. Проведен обобщающий эксперимент, что позволило систематизировать результаты опытно-экспериментальной работы по реализации компетентностного подхода в структуре программы «МВА – Мастер делового администрирования» в условиях бизнес-образования посредством системы тренинговых курсов, направленных на отработку ключевых профессиональных компетенций. Выполнена систематизация, обобщение и статистическая обработка экспериментальных данных. Сформулированы выводы, завершено оформление диссертации.

**Научная новизна исследования** состоит в разработке технологии реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования как основы обеспечения конкурентоспособности образовательных услуг

**В работе получены и выносятся на защиту следующие научные результаты:**

1 Модель реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования, отражающая этапы процесса, целевые установки каждого этапа, систему педагогических средств и ожидаемые результаты.

2 Подход к использованию коучинга как перспективной технологии реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования, призванной обеспечить адаптацию структуры и содержания образовательного процесса потребностям бизнеса в специалистах соответствующей квалификации и потребностям личности в самореализации, что определяет конкурентоспособность образовательных услуг.

3 Комплекс педагогических средств, обеспечивающий реализацию компетентностного подхода в структуре бизнес-образования: мониторинг потребностей рынка в специалистах соответствующей квалификации; систематизация требований к качеству образовательных услуг; подготовка преподавателей к участию в образовательном процессе в системе бизнес-образования; формирование учебных групп; построение комплексной системы мотивации образовательного процесса.

4 Методика реализации компетентностного подхода в структуре программы «МВА – Мастер делового администрирования» отражающая: специфику разработки структуры и содержания учебного плана, как основы построения методических рекомендаций по реализации Государственных требований; структуру учебно-методического обеспечения образовательного процесса; особенности построения и включения системы тренинговых курсов в образовательный процесс.

**Теоретическая значимость исследования:**

➤ осуществлена систематизация профессиональных компетенций по сферам бизнеса, направлениям профессиональной деятельности в контексте реализуемых специалистами функций, как основа определения уровней и направлений подготовки в системе бизнес-образования;

➤ сформулированы концептуальные положения реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования как основы обеспечения конкурентоспособности образовательных услуг, определяющие специфику согласования потребностей бизнеса в кадровом обеспечении и основу построения образовательного процесса;

➤ обоснован механизм трансляции компетентностного подхода на организацию образовательного процесса в структуре бизнес-образования, отражающий специфику, последовательность и направленность взаимодействия процессов профессионально-отраслевого консультирования, коучинга, модерации, фасилитации, тьютерства и наставничества.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что разработанный подход внедрен в учебно-образовательный процесс Института делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ и обеспечивает:

- консолидацию интересов бизнеса и образования;
- комплексную мотивацию образовательного процесса;
- познавательную активность обучающихся;
- повышает уровень педагогического мастерства преподавателей и их готовность к работе со взрослой аудиторией;
- согласованность образовательных Программ различного уровня и направленности;
- координацию усилий всех участников образовательного процесса;
- формирование заданного уровня ключевых профессиональных компетенций специалистов.

**Апробация и внедрение результатов исследования.**

**Диссертация выполнена в рамках тематического плана научно-исследовательских работ Финансовой академии при Правительстве РФ в разделе «Разработка инструментальных средств формирования комплекса маркетинга специалиста как основа, обеспечивающая качество позиционирования образовательного учреждения на региональном рынке». Регистрационный номер: 01.2.00307106.**

Разработанные в диссертации основные положения и рекомендации внедрены в практику подготовки специалистов Института делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ, Самарской государственной экономической академии, Государственного университета управления. Материалы диссертационного исследования апробированы в процессе

разработки и реализации образовательных Проектов «МВА-Финансы», «Куратор коммерческого банка – банковский менеджер», «Инспектор коммерческого банка – банковский менеджер», «Управление проектами», «Школа финансового директора», а также в рамках реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ.

Основные положения и результаты исследования нашли отражение в авторских курсах «Этика и психология делового общения», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджеральные аспекты управления проектами», а также при разработке семинара-тренинга по повышению квалификации преподавателей на тему «Коучинг в системе бизнес-образования».

Результаты исследования отражены в учебно-методических комплексах и пособиях, методических рекомендациях автора для слушателей Института делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ, в информационно-аналитических отчетах по результатам тестирования, научных статьях, докладах и тезисах докладов автора.

Материалы диссертационного исследования на отдельных этапах представлялись в научных докладах и рекомендациях, обсуждались на заседаниях: методического Совета Института делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ, лаборатории «Информационные технологии в обучении» Тамбовского государственного технического университета и получили положительную оценку на Международном научно-практическом семинаре «Качество информационных услуг» (Тамбов, 2003 – 2004); на Первой международной конференции «Образование и бизнес 2004» (СПб., 2004); Международной научно-практической конференции «Теория и практика управления предприятием» (Самара, 2004).

Результаты исследований отражены в 3 учебно-методических пособиях, программах авторских курсов, научно-практических отчетах. Наиболее существенные положения диссертации представлены в 10 работах общим объемом 39,3 печ. л., в том числе свыше 20,3 печ. л. написано соискателем лично.

#### **Достоверность полученных результатов исследования.**

Достоверность решения поставленных в диссертации задач обеспечена методологической обоснованностью исходных положений методики исследования; репрезентативностью выборки участников эксперимента, применением адекватных методов опытно-экспериментального исследования; всесторонним анализом полученных данных и обоснованностью полученных выводов; верифицированностью основных теоретических положений в практике бизнес-образования.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

## ***ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ***

Первая глава «Теоретические аспекты использования компетентностного подхода в системе бизнес-образования» ***посвящена выявлению факторов, опосредующих качество услуг бизнес-образования; изучению современных теорий компетентностного подхода, с целью использования технологий бенчмаркинга при построении образовательного процесса; анализу современного состояния проблемы в теории и практике внедрения компетентностного подхода в систему бизнес-образования.***

Качество образовательной услуг автор рассматривает как направленность услуги на изучение и создание условий удовлетворения перспективных потребностей рынка труда в специалистах соответствующей квалификации, с одной стороны, и создание условий индивиду в получении конкурентоспособных знаний при максимальной активности последнего, с другой стороны.

В контексте исследования под факторами, определяющими качество услуг бизнес-образования, понимаются состояния, характеристики и свойства систем, в рамках которых производятся и реализуются данные услуги. С этих позиций, **уровень удовлетворения образовательных потребностей**, а следовательно, **качество услуг бизнес-образования**, зависит как от объективных, так и субъективных факторов. К объективным факторам отнесены:

1 Факторы, *опосредованные состоянием макросреды*, называемые **доминирующими факторами внешней среды образовательной структуры**.

2 Факторы, *опосредованные состоянием микросреды*, называемые **доминирующими факторами внутренней среды организации**, включающие:

2.1 Факторы, *опосредованные состоянием внутренней среды образовательной структуры* – производителя услуги;

2.2 Факторы, опосредованные состоянием внутренней среды фирмы – потребителя (клиента) образовательной услуги.

К доминирующим факторам внешней среды образовательной структуры в работе отнесены:

- 1) факторы, опосредованные социально-экономическими условиями;
- 2) факторы, опосредованные экономико-правовой базой;
- 3) научно-технические факторы.

Доминирующие факторы внутренней среды организации, влияющие на качество услуг бизнес-образования, рассматриваются в исследовании с позиций анализа потенциала организаций, как потребителей, так и производителей образовательных услуг, в частности: производство; распределение и реализация; организационная структура и менеджмент; маркетинг; финансы. Подчеркивается, что оценка потенциала организации должна осуществляться с позиций:

- оценки структуры динамики и эффективности использования потенциала организации, ее доли на рынке;
- оценки конкурентоспособности потенциала организации;
- анализа резервов и потерь потенциала организации;
- выбора стратегии и тактики по повышению конкурентоспособности потенциала организации.

*Субъективные факторы, влияющие на качество образовательных услуг, рассматриваются автором как факторы, опосредованные как производителем, так и потребителем образовательных услуг.*

**В частности:**

1 *субъективные факторы, опосредованные особенностями специалистов – производителей образовательных услуг, определяются уровнем:*

- профессиональной компетентности специалистов в конкретной предметной области;
- сформированности умений адекватного выбора средств информационных и коммуникационных технологий поставленным задачам;
- сформированности умений использовать инструментальные средства моделирования в процессе изучения и удовлетворения образовательных потребностей клиентов;
- сформированности профессиональной и информационной культуры специалистов, предоставляющих конкретную образовательную услугу;
- сформированности коммуникативных умений и навыков;

2 *субъективные факторы, опосредованные особенностями специалистов-потребителей образовательной услуги, определяются уровнем:*

- сформированности потребительских предпочтений к способам, средствам и условиям потребления данной услуги;
- сформированности умений адекватного выбора технологии удовлетворения собственных образовательных потребностей из предложенных альтернатив;
- сформированности умений и навыков использования средств информационных и коммуникационных технологий в решении профессиональных задач;
- сформированности умений адекватного выбора средств информационных и коммуникационных технологий поставленной задаче;
- адаптивности специалиста к новым условиям и средствам реализации профессиональной деятельности;
- сформированности личностно-значимых приоритетов.

В работе обосновано, что в целях обеспечения качества образовательных услуг в системе бизнес-образования необходимо изучение перспективных направлений развития бизнеса в соответствии со стратегическими приоритетами общественного развития России.

Таким образом, обосновано, что образовательная услуга, как качественная определенность, представляет собой набор потребительных свойств различного значения, играющих в этой связи определенную роль в формировании качества. К показателям качества образовательной услуги с точки зрения потребителя отнесены:

- сервис предоставления образовательной услуги;
- полезность образовательной услуги с позиции обеспечения эффективности позиционирования специалиста на рынке труда и повышения качества производственно-коммерческой деятельности фирмы-потребителя образовательной услуги;

- побудительные свойства образовательной услуги (мотивация на профессиональную карьеру);
- персонализация образовательной услуги (технология предоставления образовательной услуги адаптивна технологии удовлетворения образовательной потребности конкретного клиента);
- доступность образовательной услуги для потребителя, обеспеченная неразрывностью процессов производства образовательной услуги и удовлетворения потребностей в получении конкурентоспособных знаний;
- степень адаптивности образовательной услуги к индивидуальным потребностям клиента;
- направленность образовательной услуги на процесс профессионального становления личности за счет формирования побудительного мотива к профессиональной деятельности.

С этих позиций автор систематизирует современные теории компетентностного подхода в контексте бизнес-образования, определяя их: концептуальную основу; деятельностные (процессные) аспекты; ключевые характеристики. С целью обеспечения адекватности выбора теории компетентностного подхода как основы реализации образовательного процесса в системе бизнес-образования автором предложен механизм оценки соответствия различных подходов к выбору целей и моделей формирования компетентности и компетенции (табл. 1).

Таким образом, на основе анализа современных теорий компетентностного подхода автором сделан вывод о том, что использование или не использование компетентностного подхода в системе бизнес-образования определяет выбор образовательной модели и конечную направленность образовательного процесса. При этом компетентностный подход определяется как одновременное единство и различие функционально-аналитического метода и метода основанного на личностных характеристиках, что обеспечивает, в свою очередь, четкое различие понятий компетентности и компетенции и их неразрывную связь. В работе обосновано, что использование данного подхода влияет на конструктивный характер целеполагания при разработке учебных материалов для слушателей, в практической направленности образовательных технологий, в характере коммуникаций и других компонентах образовательной деятельности. Конечной целью в процессе целеполагания становятся уже не знания, умения или навыки обучаемого, а уровни компетентности специалиста с соответствующими уровнями компетенций, что обеспечивает профессиональную направленность образовательного процесса.

*Вторая глава «Проектирование технологии реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования»* посвящена систематизации требований, предъявляемых современными организациями, к менеджерам с целью определения приоритетов в структуре профессиональных компетенций специалиста; определению педагогические средства

### 1 Соответствие различных подходов к выбору целей и моделей компетентности и компетенции

Особенности и целеполагания	Предпочтительные компетентностные подходы							
	Функциональные		Личностные					
	функциональный	подход в контексте задачи конкретной	личностные характеристики	блоки компетентности и компетенций	компетентности и компетенции	Поведение	характеристики поведения по Спелроу и	
Обеспечены достаточных («пороговых») характеристик специфики организации	+		+	+			+	+
Обеспечены		+						+

е достаточны х характерист ик с учетом специфики функциони рования организац и							
Достижени е превосходн ых характерист ик				+		+	
Достижени е превосходн ых характерист ик в условиях неопределе нности, цикличност и и ресурсных ограничени й					+		

**реализации компетентного подхода и выделению этапов его реализации в системе бизнес-образования.**

Под проектированием технологии реализации компетентного подхода в контексте исследования понимается определение условий и средств, обеспечивающих эффективность и качество организации и реализации образовательного процесса в системе бизнес-образования.

К инструментальным средствам проектирования автором отнесены:

1 Экспертная оценка как основа систематизации требований, предъявляемых современными организациями, к менеджерам.

2 Оценка педагогических средств реализации компетентного подхода в системе бизнес-образования.

**3 Структурный анализ процесса реализации компетентного подхода.**

Подчеркивается, что требования, предъявляемые современными организациями к менеджерам, определяют специфику должностей, связанных с реализацией управленческих функций, а также личностных качеств, которыми должен обладать специалист, чтобы эффективно реализовывать данные функции.

С этих позиций автором выделены 15 ключевых профессиональных компетенций (личностных качеств специалиста) и 15 ключевых профессиональных компетентностей (профессиональных качеств специалиста, связанных с реализацией управленческих функций в финансовой сфере). Экспертам предлагалось выбрать 5 ключевых профессиональных компетенций и 5 ключевых профессиональных компетентностей.

С целью подтверждения гипотезы о значимости выбранных показателей профессиональных компетенций независимо от направления бизнеса и выделения значимости определенных компетентностей для каждой сферы бизнеса в разрезе их весомости для специалиста того или иного профиля в сфере финансовой деятельности был проведен эксперимент, в ходе которого рассматривалось несколько направлений бизнеса: строительный – ОАО «Главмосстрой», мясомолочное производство – «Микоян», туристический бизнес – ООО «Инна-Тур», автомобилестроение – ЗАО

«Москвич». Экспертную оценку проводили топ-менеджеры компании, в частности генеральный директор, исполнительный директор; коммерческий директор, директор по развитию бизнеса и директор по персоналу. Данными экспертами было выбрано по 5 ключевых профессиональных компетенций и 5 ключевых профессиональных компетентностей из 15 предложенных соответственно. К личностным качествам специалиста экспертами отнесены:

- лидерская компетенция;
- умения работать в команде;
- компетенция в области эмоционального интеллекта;
- компетенция коммуникативности;
- компетенция презентации и самопрезентации.

К профессиональным качествам специалиста, связанным с реализацией управленческих функций в сфере финансовой деятельности экспертами отнесены:

- компетентность в области управления финансовыми потоками, в том числе финансовыми инструментами;
- компетентность в области управления системой бюджетирования;
- компетентность в области финансового, бухгалтерского, управленческого и налогового учета;
- компетентность в области финансового анализа и аудита;
- компетентность в области профессиональной оценки.

Предлагалось провести парные сравнения 10 выделенных показателей (пять компетенций и пять компетентностей) (см. табл. 2) с позиций оценки их значимости по отношению друг к другу на основе собственного опыта и опыта деятельности организации для следующей группы специалистов: финансового директора, экономиста, логиста, бухгалтера, руководителя службы

**Таблица 2**

$V_i$	Параметры оценки качеств специалиста в сфере финансовой деятельности
$V_1$	Лидерская компетенция
$V_2$	Компетенция умения работать в команде
$V_3$	Компетенция в области эмоционального интеллекта
$V_4$	Компетенция коммуникативности
$V_5$	Компетенция презентации и самопрезентации
$V_6$	Компетентность в области управления финансовыми потоками, в том числе финансовыми инструментами
$V_7$	Компетентность в области управления системой бюджетирования
$V_8$	Компетентность в области финансового, бухгалтерского, управленческого и налогового учета
$V_9$	Компетентность в области финансового анализа и аудита
$V_{10}$	Компетентность в области профессиональной оценки

экономической безопасности. При этом, основным принципом формирования системы оценки качеств специалиста являются их удельные веса.

Для определения значения весовых коэффициентов задавалось множество параметров оценки качеств специалиста:

$$V = \{v_i, i = 1, \dots, n\}, \quad (1)$$

где  $n$  – число параметров оценки качеств специалиста с позиции руководителя (в нашем случае  $n = 10$ ).

В табл. 3 приведены результаты расчета системы весовых коэффициентов для строительного бизнеса (ОАО «Главмосстрой»).

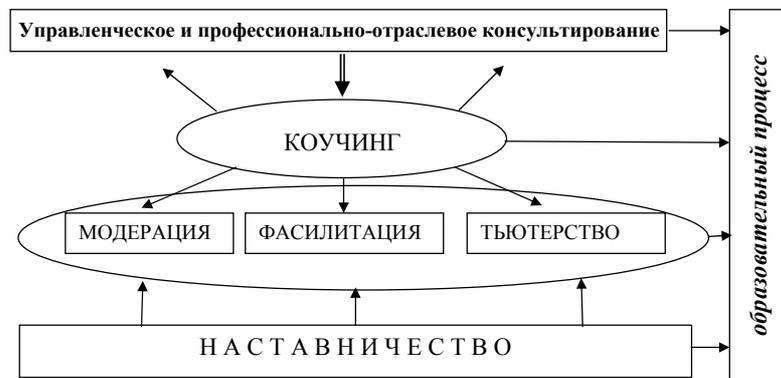
Обосновано, что разработанная система весовых коэффициентов служит исходной базой для дальнейшего совершенствования технологии реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования.

Подчеркивается, что коучинг как перспективная технологии реализации компетентного подхода в системе бизнес-образования, в сочетании с элементами модерации, фасилитации, тьютерства, наставничества и управленческого консультирования, обеспечит высокую эффективность образовательного процесса, повышение профессионального мастерства преподавателей и построение комплексной системы мотивации образовательного процесса.

С этих позиций в работе предложен механизм трансляции компетентного подхода на организацию образовательного процесса в структуре бизнес-образования (рис. 1).

### 3 Значимости параметров профессионализма специалистов финансово-экономического профиля в строительном бизнесе

Наименование специальностей	Логист	Экономист	Финансовый директор	Бухгалтер	Руководитель службы экономической безопасности
Параметры профессионализма					
Лидерская компетенция	0,21 4	0,05 0	0,02 9	0,069	0,200
Компетенция умения работать в команде	0,15 5	0,01 7	0,01 4	0,058	0,155
Компетенция в области эмоционального интеллекта	0,07 8	0,03 3	0,02 9	0,102	0,078
Компетенция коммуникативности	0,09 7	0,03 3	0,01 4	0,105	0,088
Компетенция презентации и самопрезентации	0,14 8	0,08 3	0,11 4	0,142	0,153
Компетентность в области управления финансовыми потоками, в т.ч. финансовыми инструментами	0,10 5	0,03 3	0,20 0	0,109	0,114
Компетентность в области управления системой бюджетирования	0,06 4	0,10 0	0,02 9	0,036	0,069
Компетентность финансового, бухгалтерского, управленческого и налогового учета	0,04 7	0,08 3	0,08 6	0,124	0,052
Компетентность в области финансового анализа и аудита	0,03 2	0,23 3	0,17 1	0,149	0,032
Компетентность в области профессиональной оценки	0,05 8	0,20 0	0,17 1	0,058	0,058



**Рис. 1** Механизм трансляции компетентного подхода на организацию образовательного процесса в системе бизнес-образования



**Рис. 2** Модель реализации компетентного подхода в системе бизнес-образования

Автором выделены и систематизированы этапы реализации компетентного подхода в системе бизнес-образования (рис. 2):

1 Изучение потребностей в специалистах соответствующей квалификации, что предполагает построение иерархий: компетенций по сферам бизнеса; целей подготовки; стандартных образовательных программ.

2 Определение структуры и содержания образовательного процесса, разработка: учебного плана программы; определение структуры учебно-методического комплекса.

3 Формирование понимания специфики и навыков использования технологии коучинга, включающей разработку учебно-тематических планов, программно-методического и дидактического обеспечения;

4 Создание мотивационного механизма активизации образовательного процесса на основе декомпозиции ответственностей за результаты обучения: обеспечение однородности группы по уровню подготовки, социальному статусу, индивидуально-психологическим особенностям.

5 Определение механизмов: консолидации интересов всех участников образовательного процесса; управления знаниями, что обеспечит построение механизма эффективного взаимодействия всех заинтересованных сторон.

*Третья глава «Методика реализации компетентностного подхода в структуре программы «МВА – Мастер делового администрирования»» посвящена анализу практики разработки структуры и содержания учебного плана, как основы построения методических рекомендаций по реализации Государственных требований; разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса; проведению опытно-экспериментальной проверки эффективности предложенного подхода.*

В работе обоснован вывод о том, что миссия программы МВА, определяя основные направления подготовки, ориентирует обучающихся на необходимый уровень овладения профессиональными компетентностями и ключевыми компетенциями. С этих позиций миссия программы МВА рассматривается автором как удовлетворение потребностей рынка труда в менеджерах высшего и среднего уровней управления, призванных обеспечить конкурентоспособность компании на современных динамично меняющихся российских рынках.

В данном контексте цель образовательной программы формулируется в соответствии с профессиональной переподготовкой для получения квалификации «Мастер делового администрирования» в области финансового менеджмента, дающей право на осуществление нового вида профессиональной деятельности и занятие управленческих должностей высшего и среднего звена. Цели программы:

- обеспечить систематизацию знаний, полученных на основе опыта, сформировать понимание позиционирования компании в условиях конкурентной среды;
- дать целостное представление об основных понятиях и концепциях современного менеджмента, показать возможности использования перспективных методов оптимизации процессов управления;
- сформировать навыки, повышающие эффективность процесса принятия управленческих решений в условиях динамично меняющейся внешней среды;
- развивать навыки профессиональных коммуникаций, умение работать в команде и личностные качества лидера;
- способствовать развитию системы профессиональных компетенций специалиста соответствующего квалификации мастер делового администрирования; обеспечить формирование достаточно высокого уровня общей и профессиональной культуры слушателей; навыков системного мышления.

Задачи реализации образовательной программы МВА-Финансы автор определяет как:

- сформировать у слушателей понимание сущности организации бизнеса и формирования системы стратегического менеджмента фирмы в условиях рыночной среды;
- научить определять миссию и цели организации, разрабатывать философию фирмы;
- сформировать понимание сильных и слабых сторон бизнеса, систематизации возможностей обеспечения конкурентоспособности компании и разрабатывать, на этой основе, стратегии развития бизнеса;
- вооружить слушателей: современным аналитическим инструментарием менеджмента; методологией системного подхода к организации бизнеса на новой технологической основе; количественными методами, диагностики, анализа и решения проблем в управлении, а также методами принятия решений и их реализации в практике бизнеса;
- сформировать навыки разработки, внедрения и совершенствования системы стратегического, текущего и оперативного контроля результатов финансовой деятельности компании;
- сформировать навыки делового общения и умения организации системы маркетинговых

коммуникаций с целью достижения успехов в бизнесе;

- сформировать умение планировать маркетинговые мероприятия в увязке со стратегией предприятия, а также на оперативном уровне, организовывать маркетинговую деятельность, осуществлять её эффективный контроль, обеспечивать рациональное использование ресурсов в сфере маркетинга;

- сформировать понимание механизма функционирования рынка и экономического поведения производителей и потребителей, научить методам управления на основе знания бухгалтерского и операционного учета;

- дать глубокие знания в области финансов и финансового менеджмента для определения рациональной структуры пассивов предприятия, структуры заемных средств, разработки дивидендной политики формирования наилучшей структуры активов, регулирования кассы, реализации инвестиционной политики выбора инвестиционных проектов.

Таким образом, основу разработки структуры и содержания учебного плана определяют следующие концептуальные положения:

- 1 Программа ориентирована на **менеджеров** высшего и среднего звена, имеющих опыт практической работы.

- 2 Структура и содержание программы призваны обеспечить овладение слушателями навыков делового администрирования в сфере финансов, понимание эффективности использования полученных знаний.

- 3 Результат обучения на программе: системно-целостное видение информационно-профессиональной сущности решаемых задач, **уровень сформированности профессиональной культуры, профессиональных компетентностей и компетенций.**

- 4 Программа специфична **как по уровню систематизации знаний**, так и **развития навыков принятия управленческих решений на высшем** уровне управления организациями.

- 5 **Интерактивный характер обучения, развитие навыков работы в составе команды**, форма проведения занятий предусматривает активное участие слушателей в образовательном процессе.

- 6 Организация учебного процесса предполагает, что **общение слушателей между собой – необходимый элемент обучения** и основа развития коммуникативных навыков каждого слушателя программы.

В табл. 4 представлена структура учебного плана программы МВА-Финансы, реализуемой Институтом делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве РФ.

#### 4 Структура учебного плана программы МВА-Финансы

№	Раздел	Объем	
		Часы	Процент
1	Среда бизнеса и изучение научных основ бизнеса	261	18
2	Базовые профессиональные дисциплины	377	26
3	Профессиональные навыки менеджера	362	25
4	Дисциплины специализации	450	31
<b>ИТОГО</b>		1450	100

Учитывая специфику реализации компетентностного подхода, автором определена структура учебно-методического обеспечения образовательного процесса, включающая:

- 1 Организационно-методический раздел:

- 1.1 Цель дисциплины;
- 1.2 Задачи дисциплины;
- 1.3 Место дисциплины в системе профессиональной переподготовки слушателей программы «МВА-Финансы»;
- 1.4 Требования к усвоению содержания дисциплины;
- 1.5 Тематический план изучения дисциплины;
- 1.6 Учебно-методическая (технологическая) карта дисциплины;
- 1.7 Программа дисциплины
- 2 Основные разделы дисциплины (для каждой темы пп. 2.1 – 2.6 имеют свое наполнение):
  - 2.1 Краткий конспект лекций по теме;
  - 2.2 Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы;
  - 2.3 Планы практических занятий по теме;
  - 2.4 Ситуационные задачи и подходы к их решению;
  - 2.5 Список основных нормативно-правовых актов и литературы по теме;
  - 2.6 Слайды к лекциям.
- 3 Перечень вопросов итогового контроля знаний
- 4 Список основных нормативно-правовых актов, литературы и Интернет-ресурсов по курсу.
- 5 Глоссарий.

Эффективность предложенного подхода была подтверждена в результате опытно – экспериментальной проверки, проведенной в Институте делового администрирования и бизнеса Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации. Были применены тестовые методики с целью – выявления индивидуальных особенностей слушателей программы МВА для наиболее полного раскрытия их потенциала и возможностей профессионального роста, для корреляции оптимальных форм подачи информации во время обучения и индивидуальных свойств личности, для мониторинга результатов обучения и их коррекции.

Тестирование было проведено в четыре этапа: первый – до начала занятий; второй – после начала занятий (через 3 – 4 месяца), третий – через год обучения, четвертый – через два года обучения. В тестировании приняло участие 100 слушателей программы МВА – Мастер делового администрирования. На первом этапе в процессе выявления структур интегральной индивидуальности обучаемых использовались следующие тестовые методики: опросник Кеттелла, опросник Русалова, тест Стреляу, тест Томаса и самоактуализационный тест. На втором, третьем и четвертом этапах тестирование проводилось по тестам Кеттелла и Русалова для анализа изменений в структуре интегральной индивидуальности обучаемых и изменения связей между ее уровнями. Дополнительно проводилось тестирование и анализ результатов еще по трем тестовым методикам: тест Блейка, опросник на выявление ограничений управленческого потенциала и тест мотивации личности Мильмана. При сравнении рис. 3 и 4 прослеживается четкая положительная динамика изменений в структуре интегральной индивидуальности и снижение уровня ограничений управленческого потенциала на примере мужской части шестой учебной группы слушателей по программе МВА – Мастер делового администрирования.



- 2 Каркуленко Н.Г. Внутренняя экология делового человека // Работа и зарплата. 2003. № 7. 0,3 п.л.
- 3 Каркуленко Н.Г. Адаптация работника: задачи, средства, проблемы // Работа и зарплата. 2003. № 9. 0,4 п.л.
- 4 Каркуленко Н.Г. Выработка критериев подбора персонала // Работа и зарплата. 2003. № 12. 0,25 п.л.
- 5 Каркуленко Н.Г. Разработка инструментальных средств формирования комплекса маркетинга специалиста как основа, обеспечивающая качество позиционирования образовательного учреждения на региональном рынке // Отчет в рамках тематического плана научно-исследовательских работ Финансовой академии при Правительстве РФ / Науч. рук. М.А. Эскиндаров. Регистрационный номер: 01.2.00307106, 15.4 п.л. (авт. 2,1 п.л.)
- 6 Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Методология построения курса «Менеджеральные аспекты управления проектами» на основе реализации компетентностного подхода в системе бизнес-образования // Материалы 3 Самарской региональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития высшего и среднего образования на современном этапе». Самара: Изд-во СГЭА, 2004. 0,3 п.л. (авт. 0,15 п.л.).
- 7 Каркуленко Н.Г. Тенденции развития системы бизнес-образования // Качество информационных услуг: Сб. науч. тр. по материалам научн.-практ. семинара. / Под науч. ред. О.В. Голосова, А.Л. Денисовой. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. Вып. VI. Ч. 2. 0,25 п.л.
- 8 Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Этика и психология делового общения: Учебно-метод. материалы для слушателей программы профессиональной переподготовки МВА. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2004. 4,25 п.л. (авт. 2,25 п.л.).
- 9 Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебно-метод. материалы для слушателей программы профессиональной переподготовки МВА. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2004. 7,4 п.л. (авт. 5,8 п.л.).
- 10 Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Менеджеральные аспекты управления проектами: Учебно-метод. материалы для повышения квалификации специалистов Банка России по программе «Управление проектами». М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2004. 10,2 п.л. (авт. 8,25 п.л.).