

УДК 378

А.И. Монобаева

Казахский экономический университет имени Т. Рыскулова, Республика Казахстан, г. Алматы

E-mail: amono001@yahoo.com

**Развитие бизнес-образования в Республике Казахстан:
проблемы и пути решения**

Настоящая статья посвящена вопросам развития бизнес-образования в Казахстане. Рассмотрены мировые тренды в бизнес-образовании, проанализирована ситуация в Казахстане, описаны основные субъекты бизнес-образования, выявлены факторы, сдерживающие развитие системы бизнес-образования в Казахстане. В качестве основной проблемы обозначается отсутствие целостной концепции и несовершенство законодательства в области бизнес-образования. В результате анализа источников и проведенного исследования, разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы бизнес-образования, выполнение которых позволит коренным образом улучшить систему подготовки предпринимательских и управленческих кадров для экономики страны. Автором делается вывод о беспрецедентной роли бизнес-школ в формировании и развитии трудовых ресурсов. В заключении подчеркивается, что дальнейший рост экономики невозможен без хорошо обученных и подготовленных менеджеров. Именно от развития бизнес-образования во многом будет зависеть уровень человеческого капитала в стране, а значит и конкурентоспособность экономики.

Ключевые слова: бизнес-образование, предпринимательские и управленческие кадры, бизнес-школа, MBA, DBA, человеческий капитал.

A.I. Monobayeva

Development of business education in the Republic of Kazakhstan: challenges and solutions

The article deals with the business education development issues. The world trends in business education have been discussed; the situation in Kazakhstani business education and its providers have been analyzed. The author has revealed the factors that constrain the development of business education in Kazakhstan. It is emphasized that the main problem is a lack of a holistic concept as well as inadequate legislation in the field of business education. Based on the results of research and literature analysis, practical recommendations on the improvement of business education system have been developed. It is supposed that implementation of these recommendations can radically improve the training of entrepreneurial and managerial skills to the economy. The author concludes that the role of business schools in the formation and development of human resources is unprecedented. In conclusion it is emphasized that further economic growth is impossible without well educated and trained managers. In many ways, the level of human capital in the country, and the competitiveness of the economy will depend on the development of business education.

Keywords: business education, entrepreneurial and managerial staff, business school, MBA, DBA, human capital.

А.И. Монобаева

Қазақстан Республикасында бизнес білім берудің дамуы: мәселелері және шешу жолдары

Мақала Қазақстандағы бизнес – білім беру мәселелеріне арналған. Бизнес – білім берудің әлемдік трендтері қарастырылып, Қазақстандағы жағдайы талданған, елдегі бизнес білім берудің дамуын тежеуші фактілер анықталған. Бизнес – білім беру саласында заңдардың жетілдірілмегені және біртұтас концепцияның жоқтығы негізгі мәселе ретінде белгіленеді. Автор деректерді талдау мен жүргізілген зерттеу нәтижесінде еліміздің экономикасын дамытуға қажетті кәсіпкер және басқарма кадрларын дайындаудың жүйесін түбірінен жақсартуға мүмкіндік жасайтын бизнес білім беру жүйесін жетілдіруге қажетті ұсыныстар жасаған. Қорытындыда бизнес-мектептер мен бизнес-білім беру бағдарламаларының еңбек ресурстарын қалыптастыру мен дамытудағы баға жетпес ролі туралы айтылып, экономиканың одан әрі дамуы өте жақсы білім алған және дайындалған менеджерлерсіз мүмкін еместігі көрсетілген. Көп жағдайда бизнес – білім берудің дамуына елдегі адам капиталының деңгейі тәуелді, мұның өзі экономиканың бәсекелестігі де тәуелді деген сөз.

Түйін сөздер: бизнес – білім, кәсіпкер және басқару кадрлары, бизнес – мектеп, MBA, DBA, адам капиталы.

Введение

Обзор международных исследований по экономике свидетельствует о том, что профессиональное бизнес-образование играет определяющую роль в развитии человеческого капитала и служит одним из ключевых факторов экономического роста. В Казахстане, в условиях нехватки квалифицированных кадров для приоритетных отраслей экономики, развитие системы бизнес-образования имеет первостепенное значение, поскольку именно данный сегмент образовательного рынка отвечает за подготовку предпринимательских и управленческих кадров, способных обеспечить рост и конкурентоспособность экономики.

Целью настоящего исследования явилось изучение современного состояния бизнес-образования в контексте растущей интеграции и глобализации мирового рынка. В качестве исследовательской задачи была определена попытка изучить современные мировые тренды в развитии бизнес-образования, определить ее состояние в Казахстане, выявить имеющиеся проблемы и недостатки, а также внести предложения и рекомендации по совершенствованию данного сегмента образования.

Теоретической и методологической базой исследования послужили аналитические доклады и отчеты международных организаций, государственные программные документы Республики Казахстан, статистические данные, публикации на тему бизнес-образования, а также результаты проведенных исследований по состоянию системы бизнес-образования в Казахстане, включая собственные исследования автора. В статье обосновывается мысль о необходимости совершенствования законодательства в области бизнес-образования, применения новых подходов к подготовке и развитию профессиональных управленческих кадров, используя механизмы социального партнерства с бизнесом и государством.

Важность работы состоит в том, что в результате анализа имеющихся источников и проведенного исследования, разработаны практические рекомендации и предложения по совершенствованию системы бизнес-образования, выполнение которых позволит коренным образом улучшить систему подготовки предпринимательских и управленческих кадров для экономики страны.

Повышение роли бизнес-образования в условиях глобализации

В проекте «Мировой Антикризисный План» (МАП), разработанном на базе Виртуального Проекта G-Global, развитию бизнес-образования уделяется большое внимание; подчеркивается его важность в развитии человеческого капитала [1].

По результатам международного исследования PricewaterhouseCoopers «Государство и высшие руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством» (2013), в основу которого положены опросы руководителей крупнейших компаний мира, а также мнения и оценки высших руководителей правительственных структур, свыше половины (52%) участников опроса считают, что мировая экономика достигла уровня, характеризующегося нулевым ростом. При этом отмечено новое снижение их краткосрочной уверенности, а подавляющее большинство (81%) руководителей заявили, что их в той или иной мере беспокоят экономические условия деятельности, включая человеческие ресурсы [2].

Нестабильность и неопределенность порождают неуверенность в будущем руководителей компаний, многие из которых ищут выход в обучении. Современные условия ведения бизнеса выдвигают новые требования к компетенциям руководящих кадров. В соответствии с результатами исследования прогноза глобального лидерства (Global Leadership Forecast, 2011), проведенного исследовательским центром Development Dimensions International (DDI), который опросил 12000 лидеров в тысячах организаций по всему миру, развитие талантов и управленческих компетенций остается главным приоритетом [3]. Международные исследования зарубежных бизнес-школ свидетельствуют о возрастающей роли бизнес-образования в контексте глобализационных процессов. Несмотря на то, что в последние годы бизнес-школы подвергаются большой критике, особенно за неспособность предотвращения финансово-экономических кризисов, спрос на бизнес-программы в мире не уменьшается. Напротив, наблюдается значительный рост слушателей, обучающихся на программах MBA и Executive MBA, а также краткосрочных программах профессионального развития. Первостепенной задачей бизнес-школы в современных

условиях становится адаптация к быстро изменяющимся внешним условиям.

Современные тенденции мирового бизнес-образования можно охарактеризовать такими чертами, как:

- переход от стандартизированного к клиентоориентированному образованию;
- рост числа корпоративных и предпринимательских университетов;
- конвергенция традиционного очного обучения и он-лайн образования;
- укрепление социального партнерства (вуз-бизнес-государство);
- распространение международных стандартов аккредитации бизнес программ;
- массовое использование социальных сетей и контента на веб-ресурсах (компьютеры, мобильные устройства); популярность вечерних и модульных форм обучения;
- интернационализация содержания образования, распространение сетевых университетов (имеющих зарубежные кампусы) и пр.

Новые тренды свидетельствуют об изменении парадигмы бизнес-образования в условиях перехода на экономику знаний. Характерными чертами новой парадигмы, согласно Джереми Винду (профессор Уортонской школы бизнеса, США), являются: (1) способ «научения» – от

пассивного восприятия знаний к обучению посредством выполнения реальных проектов и воспроизводству новых знаний; (2) содержание – время и место – к непрерывному во времени и пространстве, поскольку человек может учиться в любое время и любом месте по мере возникновения потребности в новых знаниях и навыках, далеко не обязательно физически присутствуя в бизнес школе. Таким образом, трансформируется сущность услуги бизнес-образования, ее ценность [4].

Главная задача бизнес-образования – подготовка предпринимателей и бизнес лидеров, способных отвечать на современные вызовы глобализации мирового рынка и управлять развитием новой инновационной экономики, основанной на знаниях. В последних международных отчетах и докладах по конкурентоспособности экономик и инвестиционной привлекательности регионов отмечаются недостатки в подготовке квалифицированных кадров. Так, в соответствии с Отчетом Всемирного Экономического Форума (ВЭФ) по Глобальной Конкурентоспособности (2013-2014), недостаток и низкая квалификация кадров обозначается главной ключевой проблемой ведения бизнеса во многих развивающихся странах, включая Казахстан [5] (рис. 1).

Коррупция	18.9
Низкая квалификация кадров	13.3
Неэффективность госаппарата	8.8
Доступ к финансированию	8.5
Налоговое регулирование	7.4
Налоговые ставки	7.1
Неудовлетворит. трудовая этика	5.9
Неразвитость инфраструктуры	5.3
Инфляция	5.2
Недост. потенциал для инноваций	5.0
Ограничительное трудовое регулир	3.7
Преступность	3.1
Слабое здравоохранение	2.5
Валютное регулирование	2.1
Политическая нестабильность	1.6

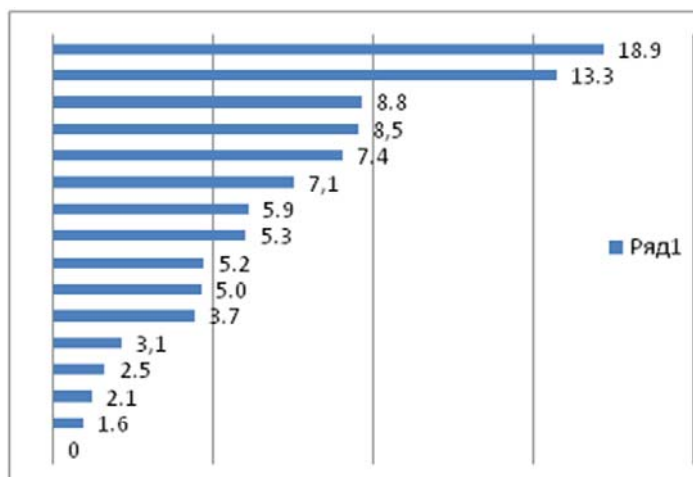


Рисунок 1 – Ключевые проблемы ведения бизнеса в Казахстане

Источник: данные ВЭФ, Отчет по глобальной конкурентоспособности 2013-2014

Обзор инновационного развития Казахстана, проведенный Европейской Экономической Комиссией ООН, отмечает, что «нехватка людей с требуемыми навыками управления продолжает ограничивать эффективность инновационных инициатив» [6]. Результаты исследования по инвестиционной привлекательности Казахстана, проведенного компанией “Ernst&Young” выявляют недостаточное предложение на рынке труда специалистов с практическими навыками и знанием современных технологий. Отмечено, что нехватка специалистов, обладающих отраслевыми знаниями и опытом, может стать сдерживающим фактором для реализации потенциала роста в некоторых высокотехнологичных отраслях и сегменте бизнес-услуг [7].

В таких условиях, несомненно, возрастает роль бизнес школ, ответственных за подготовку предпринимательских и управленческих кадров для бизнеса. В настоящее время одним из главных приоритетов государственной политики Казахстана является обеспечение квалифицированными кадровыми ресурсами потребностей приоритетных секторов экономики в рамках индустриально-инновационного развития [8]. В Государственной программе развития образования на 2011-2020 годы обозначено, что «инвестиции в человеческий капитал крайне необходимы для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая может адаптироваться в быстро изменяющемся мире. Успешными экономикой будущего будут те, которые инвестируют в образование, навыки и способности населения» [9].

Анализ современного состояния бизнес-образования в Казахстане

В Казахстане, как и в других странах СНГ, бизнес образование, как новое направление, зародилось в конце 80-х – начале 90-х годов XX века. Выделение сегмента бизнес образования из общего профессионального экономического образования было обусловлено структурными изменениями и социально-экономическими преобразованиями, связанными с получением государственного суверенитета и экономической самостоятельности, переходом к новому типу экономических отношений, развитием предпринимательства и института частной собственности. В условиях перехода от планово-хозяйственной к рыночной экономике в стране встала

необходимость подготовки специалистов, владеющих знаниями в области рыночных отношений, менеджмента и маркетинга, бизнеса и предпринимательства, бухгалтерского учета и аудита, финансово-кредитного механизма, международных экономических отношений и т.д. Именно в эти годы в стране появились первые программы в области менеджмента и бизнес администрирования, открылись первые бизнес школы (АШМ, впоследствии преобразовавшийся в МАБ, КИМЭП).

Сегодня, система бизнес-образования Казахстана представлена такими субъектами, как (1) бизнес школы, (2) тренинговые и консалтинговые компании, (3) учебные центры и корпоративные университеты при компаниях, а также (4) представительства зарубежных бизнес школ и тренинговых компаний в Казахстане.

Среди наиболее известных казахстанских бизнес школ следует назвать Международную Академию Бизнеса (МАБ), КИМЭП, Университет Международного Бизнеса (UIB), Международную Бизнес Школу КазЭУ имени Т. Рыскулова. В 2012 году открылась Высшая школа бизнеса Назарбаев университета в г.Астана, которая призвана стать Бизнес школой международного уровня в соответствии с международными стандартами. Среди наиболее популярных программ, реализуемых данными бизнес-школами следует выделить такие программы, как Магистр Делового Администрирования (МБА), Доктор Делового Администрирования (ДБА), а также программы профессионального развития руководителей. Большой популярностью пользуются международные программы двойных дипломов, например совместные программы с НЕС (Франция), MSM (Нидерланды), РАНХиГС (Россия), реализуемые в Международной Академии Бизнеса, международные двухдипломные программы IBS с Европейским Университетом (Швейцария), Институтом МИРБИС, Финансовой Академией РФ (Россия), реализуемые в КазЭУ имени Турара Рыскулова. Среди наиболее популярных направлений (специализаций) – Стратегический Менеджмент, Финансовый Менеджмент, Управление Человеческими Ресурсами, Стратегический Маркетинг и пр.

В соответствии с отчетом ВЭФ по глобальной конкурентоспособности 2013-2014, по категории «качество бизнес школ» (quality of management schools), Казахстан занимает 96-ую позицию из 148 (в прошлом году данный показатель равнялся 103 из 144).

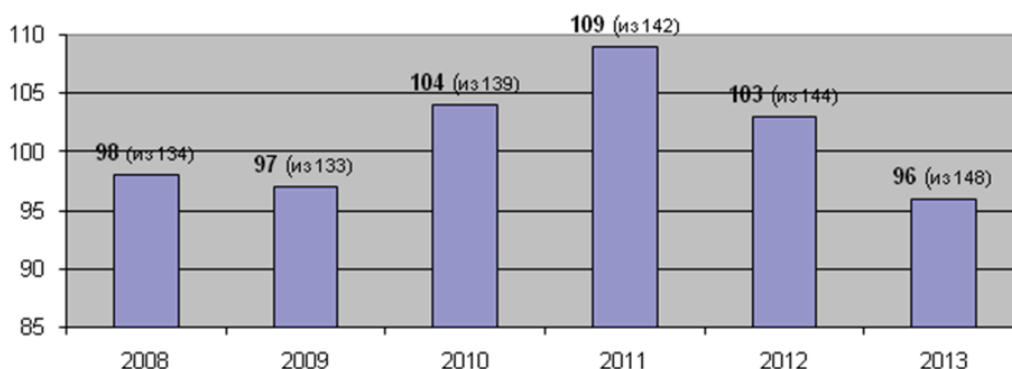


Рисунок 2 – Позиция Казахстана в рейтинге стран по показателю «Качество бизнес-школ»
 Источник: данные ВЭФ, Отчеты по глобальной конкурентоспособности 2008-2013 гг.

По сравнению с другими странами постсоветского пространства, в 2013 году Казахстан по данной категории опережает Россию (113), Украину (115), Армению (120), Молдову (133), Азербайджан (134), Кыргызстан (139), пропустив перед собой страны Балтии [10]. Существенное отставание бизнес-школ постсоветских стран от западных объясняется тем, что для стран СНГ бизнес-образование является относительно новым направлением в системе высшего и послевузовского образования. В то время как западные бизнес-школы насчитывают 130-летнюю историю, казахстанскому рынку бизнес-образования не более 25 лет.

Наряду с вузами/бизнес-школами, рынок бизнес-образования широко представлен тренинговыми и консалтинговыми компаниями, реализующими краткосрочные программы, консалтинговые проекты, бизнес-курсы, семинары и тренинги. Большую роль в обучении и подготовке предпринимательских кадров играет Фонд развития предпринимательства «Даму». Помимо отечественных вузов и тренинговых компаний, на рынке бизнес-образования Казахстана присутствуют и представительства зарубежных бизнес-школ и компаний, реализующих краткосрочные бизнес-курсы и семинары. Ежегодно в Казахстане проводятся международные выставки MBA (QSWorldMBA Tour, AccessMBA и пр.), участники которых составляют серьезную конкуренцию отечественным бизнес-вузам.

Немалый вклад в развитие бизнес-образования Казахстана вносят международные организации. Сотни предпринимателей, руководителей высшего и среднего звена казахстанских компаний прошли обучение и зарубежные стажиров-

ки в ведущих иностранных компаниях за рубежом по грантам международных организаций. Существенный вклад в развитие предпринимательских кадров вносит Казахстанско-Японский Центр развития человеческих ресурсов, одним из главных направлений которого является реализация бизнес-курсов для обучения менеджеров и специалистов компаний. Таким образом, рынок бизнес-образования сформировался и в настоящее время находится в стадии своего становления и развития.

Развитие системы бизнес-образования обусловлено растущим спросом на обучение и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров. В Стратегии «Казахстан-2050», предпринимательство признано «движущей силой нового экономического курса» [11]. Правительство Казахстана ставит особый акцент на развитии малого и среднего бизнеса. В Послании Президента народу Казахстана (2014), развитие малого и среднего бизнеса обозначается как «главный инструмент индустриальной и социальной модернизации Казахстана в XXI веке» [12]. Для выполнения этой задачи нужны профессионально обученные предпринимательские кадры.

К сожалению, на сегодняшний день уровень подготовки и развития предпринимательских и управленческих кадров в стране является недостаточным. Современные условия ведения бизнеса в Казахстане выдвигают новые требования к руководящим кадрам. От современного руководителя требуется умение стратегически мыслить и принимать нестандартные решения в быстро меняющихся условиях. Умение управлять бизнесом наряду с лидерскими качества-

ми и коммуникативными навыками становятся ключевым фактором успешной деятельности руководителя компании. Для того, чтобы стать таким руководителем, недостаточно иметь базовое университетское образование и практический опыт управления. Необходимы знания современных технологий управления бизнесом, способность моделировать возможные сценарии развития и генерировать новые идеи по эффективному управлению бизнесом. Другими словами, современному руководителю необходимо управленческое бизнес образование.

Проблемы, сдерживающие развитие бизнес-образования

К основным проблемам в сфере бизнес-образования следует отнести следующее:

- оторванность обучения от практики; несоответствие содержания бизнес-образовательных программ актуальным потребностям рынка;
- отсутствие механизмов прогнозирования и будущего спроса рынка труда на новые профессии, новые компетенции;
- отсутствие национальных квалификационных рамок, профессиональных стандартов высшего и послевузовского образования;
- низкий уровень государственной поддержки взаимодействия образования и бизнеса;
- отсутствие механизмов финансирования бизнес-образования;
- неготовность многих образовательных учреждений к формированию новых компетенций выпускников, актуальных для современного рынка труда;

Вышеобозначенные проблемы являются следствием несовершенства законодательства в области бизнес-образования. Долгое время программы MBA и DBA в Казахстане не имели официального статуса (реализовывались в режиме эксперимента). Государственные стандарты MBA появились в 2006 году. В 2011 году Министерством образования и науки РК был разработан новый ГОСО магистратуры по двум направлениям: научно-педагогической и профильной; последнее включает MBA. С одной стороны, с точки зрения требований Болонской декларации (двухуровневая система обучения) включение MBA в программы профильной магистратуры логично. С другой стороны, принимая во внимание различия целевых аудиторий, целей и задач программ, становится очевидным, что профильная магистратура и программа MBA

– это два разных образовательных уровня. В то время как программа MBA нацелена на топ-менеджеров и предпринимателей, имеющих практический опыт работы (как правило, не менее 2ух лет), профильная магистратура ориентирована для выпускников программы бакалавриата, желающих углубить знания и навыки по специальности, по которой проходили обучение на программе бакалавриата. Соответственно, неправомерно выдвигать единые требования к поступлению (в MBA обязательно наличие опыта работа мин.2 года) и устанавливать единый формат обучения (слушатели MBA, как правило, руководители высшего и среднего звена компаний, которые не могут позволить себе дневной формат обучения).

В России, бакалавриат и профильная магистратура является законченным высшим образованием, а степень MBA является дополнительной квалификацией и прерогативой послевузовского образования. В англоязычных странах программы получения степени магистра делятся на два основных типа: программы по естественным наукам (Master of Science, MSc) и программы по гуманитарным наукам (Master of Arts, MA). MBA является отдельным направлением магистерских программ, направленным на практическое обучение и подготовку управленческих кадров для бизнеса. В мире нет единых международных стандартов квалификации MBA; как правило, уровень квалификации оценивается по аккредитации (чем выше статус и чем авторитетнее агентство аккредитовавшее программу, тем выше оценивается обладатель степени MBA).

В отношении программы DBA (доктор бизнес администрирования) – похожая ситуация. Приравняв требования докторской программы DBA к PhD, ГОСО докторантуры фактически смешивает две степени: «доктор бизнес- администрирования» (DBA) и «доктор философии» (PhD). Следовательно, нет ясного понимания того, что программа DBA направлена на подготовку не научно-педагогических кадров, а управленческих кадров высшей квалификации для бизнеса (частного сектора экономики). В то время как PhD – ученая степень, где доминирует исследовательский компонент, DBA – высшая профессиональная степень с практическим (прикладным) направлением. Опыт западных стран показывает, что наряду с PhD (доктор философии), существуют аналогичные степени

докторантуры: доктор права (DL), доктор медицины (DM), доктор образования (Ed.D.) и пр., причем, отнесение той или иной степени к исследовательскому или профессиональному докторату зависит от страны и даже от конкретного университета. Так, в США и Канаде степень доктора медицины является профессиональной, а в Великобритании и других европейских странах – исследовательской. Также как на MBA, ГОСО докторантуры предусматривает дневную форму обучения, в то время как слушатели программы DBA (топ-менеджеры компаний) не могут позволить себе обучаться с отрывом от производства. Таким образом, налицо неправомерность отождествления MBA с профильной магистратурой и DBA с PhD. Данное обстоятельство требует пересмотра законодательства в области высшего и послевузовского образования.

Помимо вышеназванных проблем, связанных с законодательным оформлением программ MBA и DBA, следует отметить и такой важный недостаток, как оторванность бизнес школ от рынка труда. Результаты исследования, проведенные автором, показали, что существующие связи бизнес школ с реальным сектором экономики и бизнес структурами носят фрагментарный характер, отсутствует системность в совместной работе, что приводит к разрыву между уровнем подготовки обучающихся и требованиями рынка труда. Результаты опроса работодателей (руководители 5-ти компаний, расположенных в г. Алматы), показали, что, в целом, работодатели осознают важность и необходимость тесного сотрудничества с университетами и бизнес школами, поскольку заинтересованы в качественной подготовке специалистов, отвечающих современным требованиям рынка. Среди основных причин существующего разрыва и отсутствия системной работы с вузами, большинство респондентов обозначили, помимо прочих причин, отсутствие мотивации, как материальной, так и нематериальной. В этой связи, профессиональным ассоциациям работодателей, компаниям, университетам, бизнес школам следует разработать механизмы взаимоотношений и социального партнерства с целью обеспечения должной мотивации всех заинтересованных сторон в совместном сотрудничестве.

В отношении регионального развития, следует отметить такую проблему, как неравномерность предложений и услуг в области послевузовского бизнес-образования в регионах

и областях Казахстана. 80% бизнес школ и тренинговых/консалтинговых компаний сосредоточены в Алматы и Астане. Имеются представительства нескольких бизнес школ (МАБ, КазЭУ, UIB) в таких городах, как Атырау, Актюбинск, Шымкент, Павлодар, а также филиалы тренинговых компаний, которые предлагают населению краткосрочные курсы и семинары.

Важной проблемой казахстанских бизнес школ является отсутствие подготовленных преподавателей-практиков. Преподаватели экономических дисциплин зачастую не имеют практического опыта работы на производстве, т.е. не знают проблем «изнутри», следовательно, владеют только теорией. Практики, т.е. специалисты, имеющие успешный практический опыт, не владеют методикой преподавания. Учитывая высокие требования, предъявляемые к программам MBA и DBA со стороны слушателей, в большинстве своем являющиеся руководителями высшего и среднего звена компаний, бизнес школы вынуждены привлекать бизнес-тренеров, количество которых в Казахстане, к сожалению, недостаточно. Поэтому, зачастую в разных бизнес школах можно увидеть одних и тех же преподавателей – бизнес тренеров, являющихся авторами своих курсов.

Другим недостатком казахстанских бизнес школ следует отметить низкие требования к поступлению (отсутствие вступительных экзаменов, наподобие GMAT, который практикуют западные бизнес школы). В результате, в одной аудитории вместе с сильными студентами, владеющими всеми необходимыми базовыми знаниями и навыками для освоения программы MBA, могут сидеть и слабые студенты, не имеющие соответствующего предыдущего образования и не владеющие основами экономики и управления. Следовательно, бизнес школы должны усилить требования к поступлению и приему кандидатов на бизнес-образовательные программы.

Отдельного внимания заслуживает вопрос качества учебных планов и программ бизнес школ, акцент на результаты обучения и управленческие компетенции выпускников. К сожалению, на сегодняшний день имеются существенные пробелы в развитии так называемых soft skills, т.е. коммуникативных способностей обучающихся, лидерских качеств, способностей работать в команде. Руководителям бизнес школ имеет смысл пересмотреть учебные пла-

ны и syllabus курсы на предмет усиления развития коммуникативных и управленческих компетенций. Кроме вышеобозначенных проблем, следует отметить отсутствие профессиональной ассоциации, которая бы взяла на себя ответственность по решению и регулированию наиболее общих и важных проблем (касательно законодательства и пр.), наподобие РАБО в России, SEEMAN – в Центральной и Восточной Европе и пр. Также следует отметить отсутствие каких-либо серьезных исследований в области управленческого/бизнес-образования в Казахстане.

В действительности, существующие проблемы в сфере бизнес-образования сдерживают развитие бизнес школ и сказываются на результатах обучения и качестве бизнес-образования в целом.

По результатам исследования «Состояние и уровень развития человеческого капитала в Казахстане», в рамках которого изучались оценки населением и экспертами состояния системы образования Казахстана, около 57% участников опроса оценили существующую в республике систему образования, как неэффективную. В соответствии с результатами опроса, в повышении профессиональных навыков нуждаются больше всего управленцы среднего звена (61,5%) и индивидуальные предприниматели (63,6%) [13].

В целях устранения существующих недостатков и решения проблем, следует разработать целостную концепцию развития бизнес-образования на государственном уровне. Для этого необходимо создать рабочую группу, в состав которой следует включить представителей от всех заинтересованных сторон (государства, бизнеса и образования). В своей работе, рабочая группа может следовать следующим рекомендациям:

Рекомендации для государственных органов (Министерство Образования и Науки, Министерство Труда и Социальной Защиты и пр.)

- совершенствовать законодательную базу в области бизнес-образования; внести изменения и дополнения в Закон «Об Образовании» по послевузовскому и дополнительному образованию с учетом специфики программ MBA, DBA, а также программ профессионального развития и повышения квалификации;

- ввести систему планирования и прогнозирования потребности рынка в профессиональных кадрах; разработать систему квалификаций и профессиональные стандарты в соответствии

с современными тенденциями как содержательной основы взаимодействия образования и бизнеса; разработать эффективные механизмы и устойчивые процедуры партнерства (государство – бизнес-университет);

- разработать стандарты и критерии аккредитации программ бизнес-образования (MBA, DBA); обеспечить государственную поддержку инициативам, направленным на социальное партнерство, создание механизмов общественного управления системой профессионального бизнес образования и оценки ее результативности; Взаимодействие вузов, бизнеса и государства должно быть направлено, прежде всего, на следующие перспективные направления: (1) оказание финансово-экономической поддержки высшим учебным заведениям, (2) создание бизнес-инкубаторов и ресурсных центров, (3) участие бизнес-сектора в процессе формирования заказа на образовательные услуги, в том числе целевой подготовке специалистов, организации дополнительных образовательных услуг, корпоративных программ MBA, курсов профессионального развития и повышения квалификации.

Рекомендации для бизнеса (работодателей)

- сформировать национальную команду экспертов по разработке профессиональных стандартов и компетенций, а также по вовлечению в комиссии по контролю и обеспечению качества бизнес-образовательных программ;

- участвовать в управлении содержанием образовательного процесса через участие в Попечительских Советах вузов, разработке стратегий, учебных планов и программ;

- совместно с академическим сообществом утверждать темы дипломных работ и магистерских диссертаций с ориентацией на конкретных заказчиков из государственного или частного сектора (данные действия необходимы для реализации конкретных бизнес проектов студентами и слушателями бизнес школ);

- обеспечивать на должном уровне места для производственной практики и стажировки студентов; предоставлять руководителей от производства;

- участвовать в мониторинге и оценке качества обучения и освоения обучающимися профессиональных компетенций; участвовать в преподавании на программах бакалавриата, профильной магистратуры, MBA и DBA, а также в разработке и реализации программ профессионального развития преподавателей и бизнес тренеров.

Рекомендации для Бизнес Школ

- на регулярной основе проводить работу по обновлению содержания бизнес – образовательных программ, адаптировать их к постоянно изменяющимся условиям на рынке труда;

- совместно с бизнес сообществом разработать программу стажировок на предприятиях для преподавателей бизнес – экономических дисциплин вузов; разработать программу профессионального развития преподавателей бизнес дисциплин;

- выдвигать кандидатуры на позиции «независимых директоров» компаний, участвовать в разработке стратегий компаний с учетом интересов академического сообщества;

- пересмотреть требования к поступлению на программы MBA и ДВА, ввести комплексный экзамен по примеру GMAT;

- провести ревизию учебных планов и syllabusов учебных курсов на предмет соответствия их требованиям работодателей;

- активизировать работу по интернационализации учебного процесса, обучать слушателей принципам кросс-культурного менеджмента;

- создать Ассоциацию бизнес–образования.

Реализация данных задач обеспечит основные условия для продвижения казахстанского

бизнес-образования и его интеграции в мировое образовательное пространство.

Заключение

В современных условиях бизнес-образование играет особую экономическую роль в жизни общества. От качества подготовки предпринимательских и управленческих кадров зависит конкурентоспособность предприятий и экономики в целом. Несмотря на положительные тенденции, налицо наличие многих факторов, сдерживающих развитие бизнес-образования. Для решения имеющихся проблем необходимо мобилизовать все ресурсы, включая бизнес (работодателей) и государство (министерства и ведомства), поскольку качество бизнес-образования, в конечном счете, предопределяет конкурентоспособность экономики страны; дальнейший рост экономики невозможен без хорошо обученных и подготовленных менеджеров. Именно система бизнес образования призвана сыграть определяющую роль в формировании и развитии трудовых ресурсов, стать основой инновационных преобразований общества. Именно от развития данной сферы во многом будет зависеть уровень человеческого капитала в стране, а значит будущее экономики и благосостояние народа.

Литература

- 1 G-Global, URL <http://www.group-global.org/news/view/419>, – 28.02.2014.
- 2 Исследование PricewaterhouseCoopers, 2013: Государство и руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/02/22/5453>
- 3 Jazmine Boatman, Richard S. Wellins, Global Leadership Forecast, 2011. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.
- 4 Jerry Wind, Dave Reibstein, Reinventing Training for the Global InformationAge, New York: The Free Press, 2000.
- 5 The Global Competitiveness Report 2013-2014. World Economic Forum, 2013.P.234-235. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
- 6 ООН, ЕвропейскаяЭкономическаяКомиссия: Обзор инновационного развития Казахстана, – 2012 [Электронныйресурс] URL: http://www.un.org/ru/publications/pdfs/innovative_development_survey_kazakhstan_rus.pdf
- 7 Отчет “Ernst&Young” Представления и реальность. Исследование инвестиционной привлекательности Казахстана, – 2012 -URL: http://www.fic.kz/uploads/file/documents/rus/120530_Investment_Attractiveness_Survey_2012_rus.PDF
- 8 Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан. – Астана: Акорда, – 2010.
- 9 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020.
- 10 TheGlobalCompetitivenessReport 2013-2014. WorldEconomicForum, 2014, P.235
- 11 Послание Президента РК «Стратегия «Казахстан – 2050», – Астана, 2012
- 12 Послание Президента РК «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», – Астана, 2014
- 13 Можарова В.В., Уровень образования и профессиональной подготовки граждан как фактор конкурентоспособности человеческого капитала в Казахстане, – Астана,2012. <http://kisi.kz/site.html?id=9560>

References

- 1 G-Global, URL <http://www.group-global.org/news/view/419>, – 28.02.2014.
- 2 Issledovanie PricewaterhouseCoopers, 2013: Gosudarstvo I rukovoditeli krupneishih kompaniy mira: zaklyuchenie novogo sotsialnogo dogovora mezhdou biznesom I gosudarstvom. [Electronnyiresurs]/Tsentrhumanitarnyhtehnologiy.URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/02/22/5453>
- 3 Jazmine Boatman, Richard S. Wellins, Global Leadership Forecast, 2011. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.
- 4 Jerry Wind, Dave Reibstein, Reinventing Training for the Global Information Age, New York: The Free Press, 2000.
- 5 The Global Competitiveness Report 2013-2014. World Economic Forum, 2013.P.234-235. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
- 6 OOH, Yevropeiskaya ekonomicheskaya komissiya: Obzor innovatsionnogo razvitiya Kazakhstana – 2012 [Electronnyi resurs] URL: http://www.un.org/ru/publications/pdfs/innovative_development_survey_kazakhstan_rus.pdf
- 7 Otchet “Ernst&Young” Predstavleniya I realnost. Issledovanie investitsionnoi privlekatelnosti Kazakhstana-2012 – URL: http://www.fic.kz/uploads/file/documents/rus/120530_Investment_Attractiveness_Survey_2012_rus.PDF
- 8 Gosudarstvennaya programma po forsirovannomu industrialno-innovatsionnomu razvitiyu Respubliki Kazakhstan – Astana: Akorda, – 2010.
- 9 Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya Respubliki Kazakhstan na 2011-2020.
- 10 The Global Competitiveness Report 2013-2014. WorldEconomicForum, 2014, P.235
- 11 Poslanie Prezidenta RK «Strategiya «Kazakhstan – 2050», – Astana, 2012
- 12 Poslanie Prezidenta RK «Kazakhstanskiy put– 2050: Edinaya tsel, edinye interesy, edinoe budushee», – Astana, 2014
- 13 MozharovaV.V., Uroven obrazovaniya I professionalnoi podgotovki grazhdan kak factor konkurentosposobnosti chelovecheskogo kapitala v Kazakhstane, – Astana, 2012. <http://kisi.kz/site.html?id=9560>