

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Авдей Ольга Васильевна

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ

Приоритетное положение образования в развитом государстве является не следствием его благосостояния, а причиной. Современный подход к бизнес-образованию, можно охарактеризовать, как понимание его как важнейшей социоэкономической технологии, во многом определяющей тип экономической организации общества и его интеллектуальный уровень.

Теория человеческого капитала предлагает различные методики оценки эффективности вложений в образование. Оценка эффективности инвестиций в образование производится на основе сравнения стоимости инвестиций с доходом, который они приносят. При этом используется анализ "издержки-выгоды", сравниваются затраты и выгоды от образования, приведенные к одному моменту времени. При оценке понесенных издержек на образование учитываются не только прямые расходы, но и своего рода стоимость упущенных возможностей.

Рассматривая образование, как передачу информации, багажа знаний, теория человеческого капитала в области образовательных технологий предопределяет ряд вопросов, а именно, как передавать информацию наиболее эффективно и какую информацию нужно передавать для использования в дальнейшей жизни. К передаваемой информации, естественно, относятся и ценности, и цели современного общества.

Формирование и развитие современных управленческих компетенций должно основываться на индивидуализированных образовательных технологиях. Данные компетенции достаточно сложно передать в режиме обучения. Для освоения данных компетенций, образовательные технологии должны быть направлены на содействие процессам развития конкретных людей. Основной характеристикой системы бизнес-образования должна быть не передача обучаемым знаний об управлении, а организация прохождения ими ситуаций деятельности, в проектировании, и анализе которых и будут складываться необходимые компетенции.

Работа с действующим управленцем, направленная на развитие его управленческих компетенций, требует включения в образовательный арсенал комплекса подходов и инструментов, характерных для практики консультирования. Преподаватель в таких технологиях становится организатором процесса получения знания, отвечающего особенностям, возможностям и запросам определенной ситуации и конкретных людей. В данной ситуации существенное значение имеет взаимодействие всех участников этого процесса: и преподаватель и обучаемый, в итоге, выступают как соавторы полученного знания.

Образовательные программы при таком подходе должны быть направлены на сопровождение конкретной управленческой работы и сопряжены с программами консультационной поддержки этой работы.

Такая постановка вопроса требует реализации специфических образовательных программ, в центре которых не передача участникам знаний общего характера, а организация их работы над реальными управленческими задачами.