

*УДК 373.61+374.71 (477.75)*

## **АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

*Коцюбайло Н.А.*

Проанализированы потребности персонала крымских предприятий в получении бизнес-образования посредством проведения анкетирования менеджеров предприятий. Осуществлена оценка потребностей в обучении сотрудников предприятий в АР Крым.

*Ключевые слова:* бизнес-образование, тренинги, консультирование, программа, потребности персонала, магистр бизнес-администрирования

### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ В ОБЩЕМ ВИДЕ И ЕЕ СВЯЗЬ С ВАЖНЫМИ ПРАКТИЧЕСКИМИ ЗАДАЧАМИ**

На современном этапе трансформации общества в Украине эффективное решение приоритетных задач в сфере ведущих отраслей экономики нуждается в развитии системы бизнес-образования. В последнее время термин «бизнес-образование» стал распространенным. В широком смысле под ним понимают подготовку кадров для предпринимательской и управленческой сфер [1, с. 32].

Сеть учебных заведений, которые осуществляют бизнес-образование, представлена как государственными, так и негосударственными образовательными учреждениями.

В передовых странах Европы и Америки развитие бизнес-образования имеет определенные особенности. Например, в США в конце 80-х годов XX века появились наиболее мощные центры бизнес-образования – корпоративные университеты, численность которых на сегодня превышает 1500. В рамках деятельности отдельных компаний организуется обучение, переобучение и планомерная система непрерывного обучения всего персонала. Например, в Гарвардском университете действуют 648 краткосрочных программ, которые дают возможность реализовать идею обучения на протяжении всей жизни [2, с. 12-14].

Отставание в бизнес-образовании, несомненно, будет влиять на последующее развитие экономики и общества в целом. По данным зарубежных исследований, половина ВВП США является результатом повышения образованности рабочей силы. Согласно результатам исследования, которые проводились в Японии, уровень образованности рабочих влияет на технический прогресс: если уровень образования работников повышается на один класс, то уровень технологий – на 6%. В Японии увеличение инвестиций в систему образования привело к росту национального дохода на 25%. Выяснено, что чем ниже уровень образования, тем меньше ВВП страны.

В постиндустриальной экономике, именно люди и их интеллектуальный потенциал превращаются в главный ресурс развития многих отраслей экономики [2, с. 12-14].

В Украине, на сегодняшний день, подготовкой специалистов в области бизнес-образования занимаются свыше 150 учебных заведений. В АР Крым насчитывается около 35 учреждений, предоставляющих услуги бизнес-образования, из которых

## **АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

---

более 15 – представлены в г. Симферополь. Тем не менее, несмотря на возрастающее количество учреждений бизнес-образования, в Украине насчитывается около 8 бизнес-школ (из них, 7 бизнес-школ представлены в г. Киев, 1 бизнес-школа – во Львове), где слушателю по окончании обучения присваивается степень – Магистр бизнес-администрирования (МВА) [3, с. 18].

Таким образом, Украине следует сосредоточить свое внимание на развитии сферы бизнес-образования путем создания качественных учреждений бизнес-образования, поскольку это способствует стабильному, эффективному экономическому росту и укреплению конкурентоспособности на международных рынках.

### **АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ**

Вопросами развития бизнес-образования в Украине и за рубежом уделяется внимание, как среди научных работников, так и среди общественности. В частности, изучению комплекса проблем, связанных с организацией бизнес-образования и его становлением в Украине активно содействовала научная и научно-практическая деятельность Гурч Л., Борецкой Н.П., Опацькой С.В., Боровской Е. [4], Евенко Л.И. [5], Канищенко О. [6], Красавцева Л. [7], Струк О. [8]. На международном уровне вопросам бизнес-образования большое внимание уделяют: Международная ассоциация бизнес-школ (AACSB) [9], Европейский фонд развития менеджмента (EFMD) [10], Ассоциация развития менеджмента Центральной и Восточной Европы (CEEMAN) [11]. В Украине в данной сфере активно действуют Совет международных исследований и обмена (IREX) [12], Консорциум по усовершенствованию менеджмент-образования (CEUME) [13], Украинская Ассоциация по развитию менеджмента и бизнес-образования [14].

### **ВЫДЕЛЕНИЕ НЕРЕШЕННЫХ РАНЕЕ ЧАСТЕЙ ОБЩЕЙ ПРОБЛЕМЫ**

Однако в украинской научной литературе вопросы развития бизнес-образования отображены недостаточно. Трансформационные процессы в сфере бизнес-образования осуществляются без достаточных научно-теоретических обоснований, которые бы базировались на результатах научно-практических исследований и мировых достижений в этой сфере. Методические разработки развитых стран мира, прежде всего, в организации учебного процесса и проведении учебных программ, их стандартизации – должны быть адаптированы к украинским условиям и реализовываться в тесной кооперации учреждений бизнес-образования с бизнес-средой, слушателями, а также зарубежными бизнес-школами, которые обеспечат интеграцию национальной системы бизнес-образования в международное образовательное пространство. Актуальность указанных проблем обусловила выбор темы данной статьи.

*Цель* исследования заключается в анализе потребностей персонала крымских предприятий в получении бизнес-образования.

### 1. ОЦЕНКА СТЕПЕНИ ПОЛЗЫ ТРЕНИНГОВЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для достижения цели автором статьи была собрана первичная информация путем проведения анкетирования менеджеров крымских предприятий. В ходе исследования было охвачено 17 предприятий, расположенных на территории Автономной Республики Крым, около половины из них, расположены в г. Симферополь, и относятся к сфере услуг. Кроме того, 46,7% респондентов представляют высший уровень управления, в то время как 53,3% – средний уровень. Средний возраст опрошенных менеджеров составил 44 лет, в то время как средний опыт работы – 16 лет. Среднее количество работников на предприятиях-респондентах составило 117 чел.

Полученные результаты исследования показали, что в период с 2002 по 2007 гг. представители предприятий были обучены разным направлениям, однако наиболее частыми являлись: менеджмент, ведение переговоров, человеческие ресурсы, продажи, управление временем, управление проектами, лидерство и организационное поведение.

У менеджмента высшего звена наиболее популярными были: ведение переговоров, менеджмент, продажи, маркетинг, лидерство и организационное поведение. Что касается менеджмента среднего звена, то наиболее часто они были обучены продажам, маркетингу, межличностным коммуникациям, менеджменту информационных систем. Таким образом, данные три группы сотрудников предприятий являлись наиболее активными в области повышения квалификации.

Оценка степени пользы тренинговых программ для сотрудников и экономической эффективности для предприятий представлена ниже (рис. 1, 2).

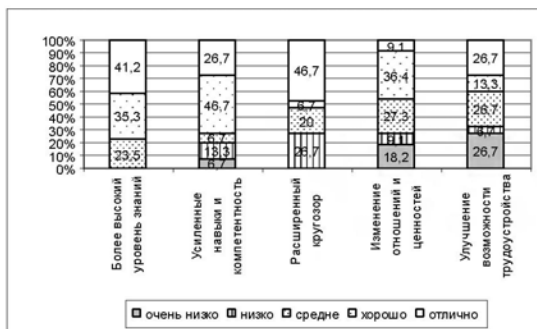


Рис. 1. Оценка личной пользы, полученной сотрудниками предприятий от посещения тренинговых программ (АР Крым, 2002-2007 гг.)

Как следует из полученных данных, респонденты высоко оценили личную ценность участия в тренингах по таким критериям, как уровень знаний, усиленные навыки и компетентность, расширенный кругозор.

## АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Однако сотрудники исследованных предприятий в большей степени неопределенно и критично отнеслись к роли тренинговых программ в улучшении отношений и ценностей, а также повышении возможностей дальнейшего трудоустройства.

Что касается экономической эффективности для предприятий в целом, то, как следует из рис. 2, респонденты позитивно оценивают эффективность тренингов в обогащении опыта коллектива, улучшении внутренней культуры и конкурентного положения, что указывает на относительную успешность предыдущих программ повышения квалификации сотрудников. Целостность коллектива является предметом для сомнений, что может указывать на вероятные проблемы с текучестью кадров на анализируемых предприятиях.

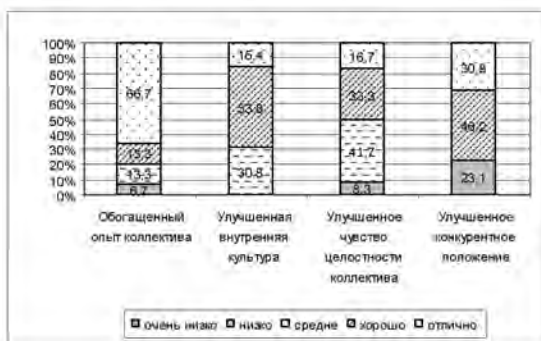


Рис. 2. Оценка экономической эффективности для предприятия, полученной от посещения тренинговых программ сотрудниками предприятий (АР Крым, 2002-2007 гг.)

### 2. ОЦЕНКА ПРОВАЙДЕРОВ УСЛУГ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Полученные результаты показали, что в 37% случаев провайдером обучения является само предприятие, 21% – Центр занятости и по 13% – клиенты и консалтинговые фирмы (рис. 3). Низкий показатель по бизнес-школам, вероятно, является причиной их отсутствия или наличием некачественного предложения на крымском рынке.

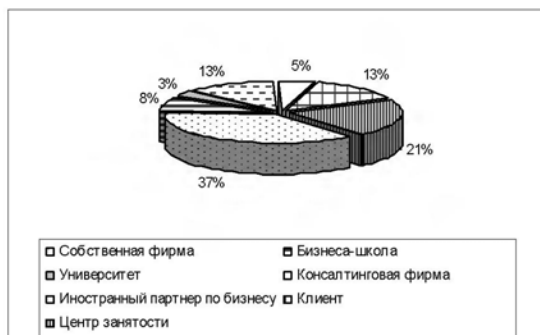


Рис. 3. Организации, предлагавшие тренинговые программы сотрудникам предприятий (АР Крым, 2002-2007 гг.)

При выборе тренинговых программ, крымские предприятия особое внимание уделяют качеству программы, осознанию потребности в результате обучения, наличию интересной практической информации, соответствию генеральной стратегии предприятия, гибкому расписанию. Интересным является относительно низкая заинтересованность в зарубежных тренерах и низкая важность репутации поставщика образовательных услуг.

Что касается выбора поставщиков образовательных услуг, то основными критериями, используемыми крымскими предприятиями, являются: репутация, доступность, прошлый опыт работы, выгода и ценность. Кроме того, относительно сильный вес имеют личные контакты и стоимость. Месторасположение поставщика и удобство не являются важными критериями. Предприятия, расположенные на территории АР Крым, намного чаще обращаются за помощью к внешним специалистам в случаях предоставления образовательных услуг и выбора поставщиков, чем в оценке потребностей в обучении и составлении тематики обучения (рис. 4). Таким образом, внешние специалисты имеют относительно слабое влияние на системы принятия организационных решений и осознание внутренних проблем.

### 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Что касается эффективности методов обучения, то крымские предприятия-респонденты полагают, что традиционные методы (лекции; изучение ситуаций; доклад приглашенного гостя; помощь старшего менеджера; дебаты) в большей степени важны в получении знаний и навыков; обучение в рамках равной по положению группы (групповые упражнения; мозговой штурм; изучение посредством практики, консалтинг, обучение за пределами организации) и практически ориентированные методы – важны для всех аспектов обучения. Более скептически респонденты отнеслись к важности методов, основанных на технологиях и нестандартных методах. Вероятно, последнее указывает на наличие

## АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

отрицательного опыта обучения, с использованием данных методов, присутствием стереотипов или отсутствием полной информации о содержании и эффективности методов обучения.



Рис. 4. Частота использования предприятиями внешних специалистов (консультантов) в случаях, относящихся к обучению сотрудников (АР Крым, 2007 г.).

Крымские предприятия предпочитают получать знания/обучение из тренинговых центров, специализированных деловых журналов, от иностранных деловых партнеров, консультантов и коллег (рис. 5).

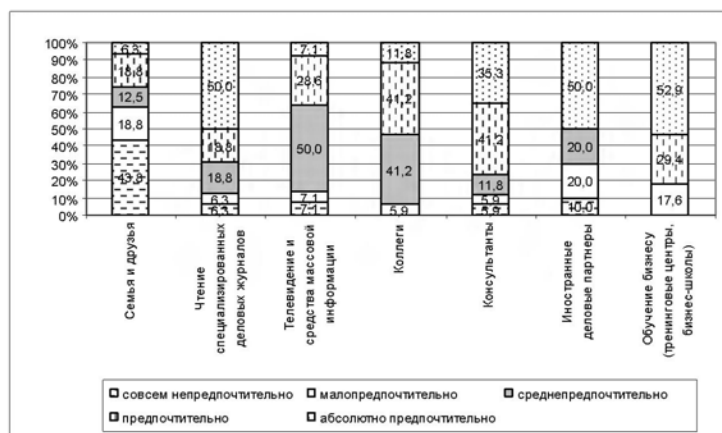


Рис. 5. Оценка предпочитаемых источников обучения сотрудников предприятий (АР Крым, 2007 г.).

Наиболее предпочитаемыми формами обучения являются краткосрочные семинары на предприятии, и программы обучения средней продолжительности (рис. 6). Интересны также программы стажировок в зарубежных компаниях.

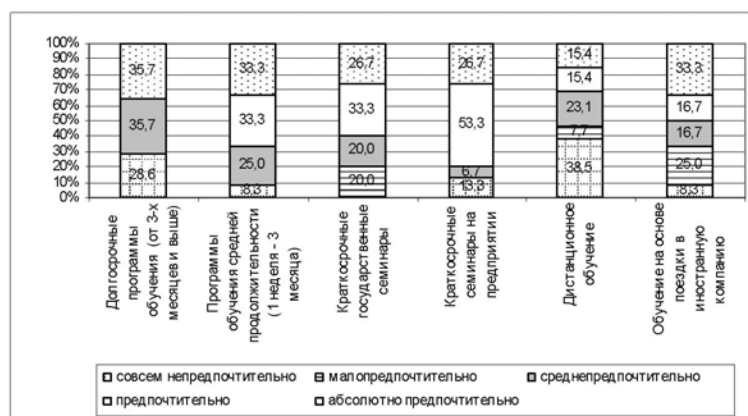


Рис. 6. Оценка предпочитаемых форм обучения сотрудников предприятий (АР Крым, 2007 г.)

#### 4. ОЦЕНКА ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ОБУЧЕНИИ

Русский язык является основным предпочитаемым языком обучения в Крыму, хотя комбинация из украинского и английского языков также может быть приемлема (рис. 7).

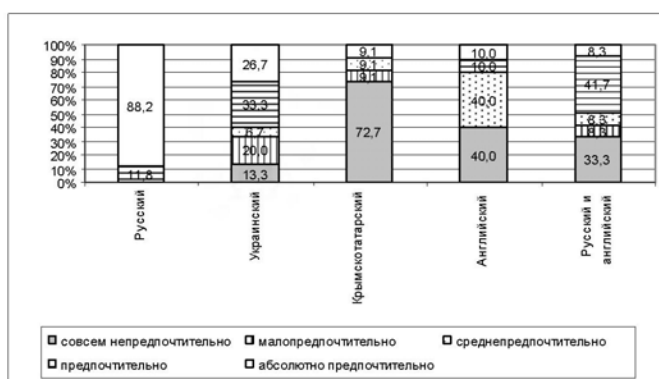


Рис. 7. Оценка предпочитаемого языка обучения сотрудников предприятий (АР Крым, 2007 г.)

**АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

Относительно низкие цены на предполагаемые программы обучения могут быть залогом успеха на крымском рынке (рис. 8). Так, большинство респондентов предпочитает оплату на уровне до 300 у.е. на одного человека за один тренинг. Предложение престижных и особо «дорогих» пакетов и тренеров может быть неудачным решением на крымском рынке услуг по бизнес-образованию.

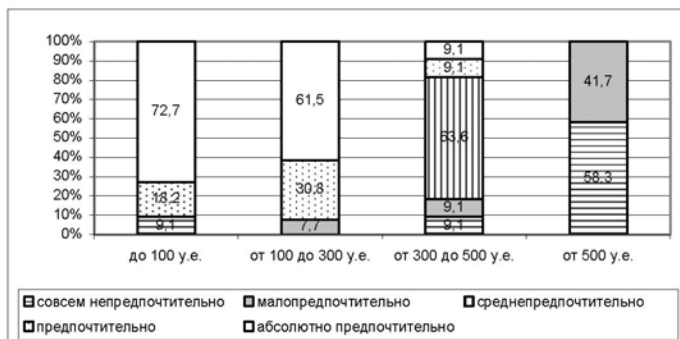


Рис. 8. Оценка предпочитаемого уровня оплаты за обучение сотрудников предприятий (АР Крым, 2007 г.)

Однако наиболее важным вопросом остается степень предпочтения крымских предприятий к определенным тематикам обучения (рис. 9). Опрос показал, что наиболее востребованными на крымском рынке являются: менеджмент, маркетинг, бухгалтерский учет и контроль, продажи, корпоративное управление и корпоративное законодательство, ведение переговоров, корпоративные финансы, менеджмент информационных систем, управление проектами, управление конфликтами.

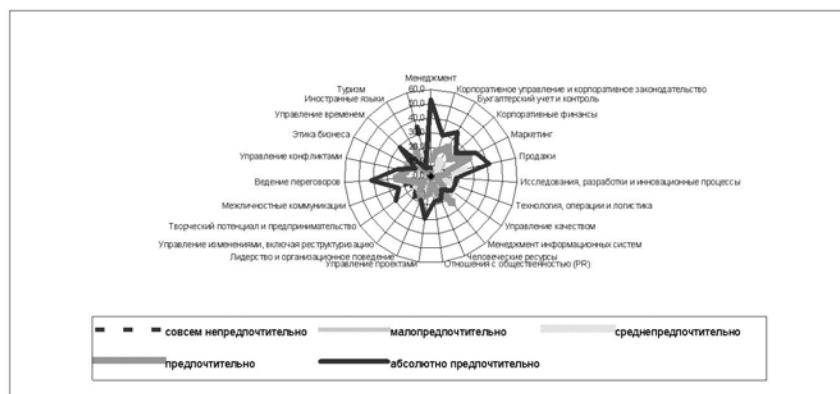


Рис. 9. Оценка потребностей в обучении сотрудников предприятий (АР Крым, 2007 г.)



## 5. ВЫВОДЫ

Результаты исследований, полученные сбором первичной информации посредством анкетирования, дают важную информацию относительно потребностей и предпочтений персонала крымских предприятий в получении бизнес-образования, в частности: при выборе тренинговых программ особое внимание уделяется качеству программы, осознанию потребности в результате обучения, наличию интересной практической информации; при выборе поставщиков образовательных услуг, основными критериями являются репутация, доступность, прошлый опыт работы, личные контакты, стоимость; при выборе методов обучения предпочтение отдается практически ориентированным методам, консалтингу, обучению за пределами учебного учреждения; при выборе источников знаний/обучения предпочитаемыми являются – тренинговые центры, консультанты, специализированные деловые журналы; предпочитаемыми формами обучения являются краткосрочные семинары на предприятии и программы обучения средней продолжительности, стажировки в зарубежных компаниях; при выборе языка обучения респонденты отдали предпочтение русскому языку; предпочитаемая оплата за обучения – до 300 у.е. на одного человека за один тренинг; предпочитаемыми тематиками обучения являются менеджмент, ведение переговоров, продажи, управление проектами, маркетинг, менеджмент информационных систем, бухгалтерский учет.

Одним из недостатков проведенного исследования является наличие недостаточного числа элементов выборки, следующим этапом может быть расширение выборки до 50 предприятий, что позволит получить валидные данные и распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность (АР Крым). Другим из направлений дальнейших исследований может быть использование стратифицированной выборки с целью получения информации о потребностях в бизнес-образовании в отдельных отраслях и сферах экономической деятельности АР Крым.

### Список литературы

1. Гурч Л. Перспективи підготовки конкурентноспроможних менеджерів у контексті формування загальноєвропейського освітнього простору // Персонал. – 2006. – №7. – С. 32.
2. Борецька Н.П. Бізнес-освіта в Україні у контексті міжнародного досвіду // Науково-методичний педагогічний журнал. 2001. – №4. – С. 12-14.
3. Опацька С.В. Розвиток бізнес-освіти в Україні в умовах трансформації економіки. Автореф. дис... канд. ек. наук: 08.09.01 / Ін-т рег. досліджень НАН Укр. – К., 2002. – 35 с.
4. Боровская Е. Бизнес-образование в Украине // Дзеркало тижня. – 2005. - № 26. – С. 7.
5. Евенко Л.И. Виды и модели бизнес-образования // Элитариум. – 2005. – № 27. – С. 15-28.
6. Канищенко О. Бізнес-освіта в Україні: 10 років на шляху ринкових перетворень // Вісник Фулбрайтівського Товариства. – 2002. – №7. – С. 8-9.
7. Красавцев Л. Тесты для бизнес-школ // Деловой. – 2006. – №8. – С. 22-29.
8. Струк О. Бізнес освіта: атестат сміливості // Український діловий тижневик Контракти . – 2007. – № 5. – С. 14-17.
9. [www.aacsb.edu](http://www.aacsb.edu)
10. [www.efmd.org](http://www.efmd.org)
11. [www.ceeman.org](http://www.ceeman.org)

**АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА КРЫМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В  
ПОЛУЧЕНИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

---

- 12. [www.irex.kiev.ua](http://www.irex.kiev.ua)
- 13. [www.ceume.org.ua](http://www.ceume.org.ua)
- 14. [www.uamdbе.org.ua](http://www.uamdbе.org.ua)

*Поступила в редакцию 29.05.2007 г.*

*Коцюбайло Н.А. Анализ потреб персонала крымских предприятий у здобутті бізнес-освіти // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка, 2007. – Т. 20 (59). – № 1. – С. 80-89.*

Проаналізовані потреби персоналу кримських підприємств у здобутті бізнес-освіти за допомогою проведення анкетування менеджерів підприємств. Здійснена оцінка потреб в навчанні співробітників підприємств у АР Крим.

*Ключові слова:* бізнес-освіта, тренінги, консультування, програма, потреби персоналу, магістр бізнес-адміністрування

*Kotsyubaylo N.A. Analysis of Needs of Crimean Enterprises Employees in Business Education // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy, 2007. – Vol. 20 (59). # 1. – P. 80-89.*

Special survey combined with structured interview with Crimean enterprises managers was conducted to analyze needs of employees in business education. Evaluation of training needs of enterprises employees in Crimea has been carried out.

*Key words:* business education, trainings, consultation, training programme, staff needs, Master of Business Education.