

Сборник по круглому столу
«Профессиональное образование и развитие
предпринимательства. Вызовы, возможности,
решения»

20 ноября 2019

Ташкент – 2019

Профессиональное образование и развитие предпринимательства. Вызовы, возможности, решения. – Ташкент: MDIS Tashkent, 2019. – 50 стр.

Редакционная коллегия: Ж.А. Аширова, Ш.А. Каримова, Д.Р. Алиева, Б. Миракилов*

Дизайн: А. Абдурахманов

** Произведена проверка на плагиат и грамматику. Мнение автора может не совпадать с мнением редакционной коллегии. Автор полностью несет ответственность за содержание статьи.*

Эти материалы можно свободно использовать и копировать в некоммерческих целях при условии указания источника. Никакая часть этой публикации не может быть воспроизведена в какой-либо форме любыми средствами, электронными или механическими, включая фотокопии, или какой-либо системой хранения и извлечения информации, без разрешения MDIS Tashkent.

Адрес: 100185, Узбекистан, г. Ташкент, Чиланзарский район, пр-т Бунёдкор, д. 28
conference@mdis.uz

Программа круглого стола: «Профессиональное образование и развитие предпринимательства. Вызовы, возможности, решения».

Дата: 20 ноября, 2019 года

Время: 14:00 – 16:20

Место проведения: Сингапурский институт развития менеджмента в г. Ташкенте (СИРМТ) (Адрес: Ташкент, м. Чиланзар, просп. Бунёдкор, 28)

Участники: представители учебных учреждений, занимающихся предоставлением дополнительного образования в сферах менеджмента, маркетинга, IT, кадрового дела, бухгалтерии и финансов, туризма и гостеприимства.

Представители Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, Министерства народного образования Республики Узбекистан, Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Модератор – Д-р. Шерзод Актамов, Директор Школы Бизнеса и Менеджмента (СИРМТ);

Д-р. Жасур Салихов, Ректор СИРМТ;

Диер Мирзаахмедов, Председатель правления Ассоциации предприятий «Национальный маркетинговый центр», Председатель Общественного совета при Хокимияте г. Ташкента, основатель рекламного агентства Siymo;

Д-р. Дениза Алиева, Ведущий научный сотрудник Центра исследований, инноваций и консалтинга СИРМТ;

Дамир Музафаров, Главный координатор бизнес-курсов, Узбекско- Японский Центр;

Вячеслав Кан, Директор Центра профориентации MyWay, кандидат в депутаты Олий Мажлис от УзЛиДеП;

Бахтиер Тухтаев, руководитель тренинговой компании Promarketing.uz;

Сергей Шевченко, руководитель компании WEBNOW;

Татьяна Шалунова, Руководитель компании Profi Training;

Сюзанна Лачинова, Руководитель направления аналитики, Person Hunters.

Время	Спикер	Тема
14:00-14:10	Салихов Ж.Ш., Ректор СИРМТ Мирзаахмедов Д.А., ПП, НМЦ	Приветствие, вступительные речи
14:10-14:15	Д-р. Шерзод Актамов, Модератор	Организационные моменты – представление гостей и повестки круглого стола
Секция 1: Современный рынок труда. Вызовы, возможности, решения.		
14:15-14:25	Дамир Музафаров, Главный координатор бизнес-курсов, Узбекско-Японский Центр	Профессиональное образование: повышение квалификации руководителей среднего и высшего звена
14:25-14:45	Вячеслав Кан, Директор Центра профориентации MyWay	Опыт проведения тестирования по профориентации от MyWay
Секция 2: Профессиональное образование: предоставление дополнительной квалификации молодым специалистам		
14:50-15:00	Бахтиер Тухтаев, Руководитель тренинговой компании Promarketing.uz	Идеальные маркетологи: кто они?
15:00-15:10	Сергей Шевченко, Руководитель компании WEBNOW	Новая профессия. Новые возможности с онлайн образованием.
15:10-15:20	Татьяна Шалунова, Руководитель компании Profi Training	Лидерство в эпоху современности
Кофе-брейк		
15:35-15:45	Сюзанна Лачинова, Руководитель направления аналитики, Person Hunters	Эффективность профильного образования: востребованные компетенции на рынке труда

15:45- 16:10	Д-р. Шерзод Актамов, Модератор	Дискуссия, рекомендации, подведение итогов
16:10	Завершение мероприятия, фотосессия	

Темы для панельной дискуссии:

- Какие знания и навыки на данный момент необходимы для устойчивого развития нации?
- Как высшее образование согласуется с процессами интеграции молодых специалистов на рынок труда?
- Что необходимо делать чтобы университеты, школы, лицеи и колледжи были в русле событий и предоставляли базовые навыки, необходимые для «выживания» выпускников на рынке труда?
- Как организовать проф. ориентационную поддержку внутри университетов и средне-специальных образовательных учреждений?
- Адаптация программ обучения для готовности к вызовам реалий современной экономики. Какие базовые шаги должны быть предприняты? Кого следует привлекать к данным процессам?

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ РЕЧЬ

Д-р. Жасур Салихов, ректор СИРМТ



Добрый день, уважаемые коллеги, партнеры и друзья!

От имени Сингапурского Института Развития Менеджмента в городе Ташкенте позвольте приветствовать вас на открытом заседании круглого стола на тему «Профессиональное образование и развитие предпринимательства. Вызовы, возможности, решения».

Примечательно, что проведение мероприятия по столь важному вопросу как подготовка кадров, организуется в рамках 3-ей Глобальной Недели Предпринимательства (GEW) в Узбекистане.

В свете ключевой темы Глобальной Недели Предпринимательства – «Учись. Пробуй. Развивайся» - сегодняшнее мероприятие представляется нам особенно актуальным.

Ни для кого не секрет, что подготовка конкурентоспособных специалистов – сложный процесс, предполагающий непереносимое выполнение ряда условий, от которых зависит качество профессионализма будущего специалиста, так как именно высокая профессиональная подготовка становится фактором социальной защиты человека в новых экономических условиях, гарантом его самореализации и, как следствие, устойчивого развития нации.

Именно для этого и необходима продуктивная образовательная среда, то единое пространство в каждом учебном учреждении, в котором действительно будут формироваться необходимые для молодых специалистов навыки.

Особое внимание хотелось бы уделить тематике адаптации существующих программ обучения для готовности к вызовам реалий современной экономики и услышать рекомендации от приглашенных экспертов и гостей мероприятия. Какие меры по организации профессиональной ориентационной поддержки внутри университетов и средне-специальных образовательных учреждений должны быть приняты на сегодняшний день? На наш взгляд, данный вопрос требует постоянного внимания и обсуждения.

Убежден, что сегодняшний Круглый Стол будет способствовать решению ряда вопросов по интеграции молодых специалистов на рынок труда, а представленный опыт спикеров и участников заседания будет полезен и применим в работе высших и средне-специальных образовательных учреждений республики.

Желаю всем продуктивного обсуждения! Спасибо за внимание!

КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ПРОВЕДЁННОГО СИРМТ СРЕДИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ВУЗОВ

Дениза Алиева, PhD

*Ведущий научный сотрудник Центра исследований, инноваций и консалтинга
СИРМТ*



Центром исследований, инноваций и консалтинга Сингапурского института развития менеджмента в городе Ташкенте при поддержке Отдела маркетинговых коммуникаций и корпоративных услуг института в рамках 3-ей Глобальной Недели Предпринимательства (GEW) было проведено исследование, направленное на изучение качества высшего образования в Республике Узбекистан и соответствия, получаемых во время обучения навыков спросу на рынке труда.

Предлагаемый опрос был разделён на несколько частей. В первой части участники предоставили общую информацию о себе, что позволило собрать воедино их характеристики и составить их профиль. Вторая часть опросника была посвящена оценке качества преподавания в вузах страны, предложениям по улучшению и информации о пригодности полученных знаний в реальной жизни.

В опросе приняли участие 213 человек, 49% из которых составили женщины, 51% - мужчины. 35% опрошенных учатся в данный момент либо уже закончили филиал зарубежного вуза, находящийся на территории Республики Узбекистан.

17% от общего числе респондентов на момент опроса были заняты в сфере услуг, 15% - в государственном секторе, 13% - в частном. 22% участников являются студентами высшего учебного заведения.

Среди главных причин, побудивших участников опроса выбрать тот или иной вуз, были названы нижеследующие (Диаграмма 1):

1. репутация вуза (как среди пользователей его услуг – бывших и нынешних, так и среди работодателей);
2. наличие в вузе необходимой специальности (либо специализации);
3. высокое качество обучения (с точки зрения бывших и нынешних студентов высшего учебного заведения).

Общий профиль вуза, а также географическое расположение и наличие общежития не показали значимого влияния на выбор абитуриентами места учебы. Среди прочих причин также были названы неуверенность в выборе и желание родителей.

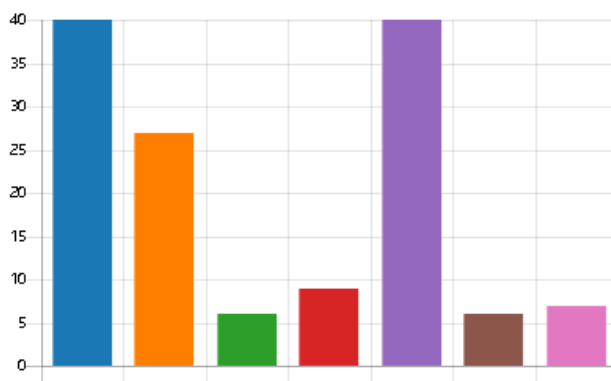


Диаграмма 1. Главные причины, побудившие выбрать вуз

46% опрошенных подтвердили, что были бы заинтересованы в смене вуза при наличии возможности повторного выбора места для поступления. При этом 51% подтвердил, что учеба помогла лучше узнать выбранную профессию, что привело к улучшению её имиджа в их глазах.

Как показывает Диаграмма 2, удовлетворенность учебой в вузе отметили 58% респондентов, однако при этом были названы некоторые области для улучшения. В частности, 44% опрошенных заявили о низком качестве проработки учебных программ, 42% (большинство из которых являются представителями местных вузов) упомянули большое количество непрофильных предметов, отнимающих время и силы студентов. 41% участников опроса отметили низкий уровень профессиональной подготовки преподавателей, влекущий за собой снижение качества образования в целом.

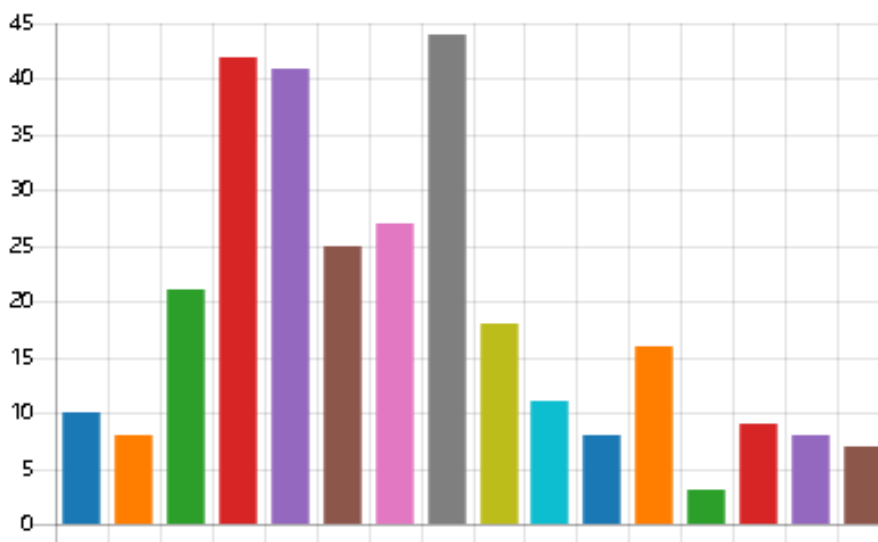


Диаграмма 2. Основные причины недовольства во время учебы в вузе

Участниками опроса были оценены положительно такие формы обучения как лекции в режиме диалога и в других интерактивных формах, практика и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В то же время низких оценок удостоились традиционные лекции и контрольные работы и рефераты, являющиеся, по мнению респондентов, наименее эффективными методами работы.

Что касается взаимосвязи между качеством обучения и вероятностью найти работу, 38% участников опроса отметили, что они не работают по полученной специальности. 37.8% из работающих респондентов не считают, что полученный диплом помог им устроиться на работу. 42.9% опрошенных ощущают нехватку знаний при устройстве на работу.

Краткий анализ полученных данных показывает наличие проблем в образовательной сфере Республики Узбекистан. Необходимо перевести обучение студентов на более современные методики, применяя не только теоретические, но и практические подходы к передаче знаний. С другой стороны, следует наладить контакт между вузами и работодателями, что поможет более точно выявить пробелы в знаниях выпускников и переоценить применяемые методы.

«ИКИГАЙ – НЕПРЕРЫВНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ПУТЬ К УСПЕХУ, СЧАСТЬЮ, БЛАГОПОЛУЧИЮ»

НЕПРЕРЫВНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ЯПОНСКИМ ТЕХНОЛОГИЯМ

Дамир Музафаров, Главный координатор бизнес-курсов, Узбекско-Японский Центр



Добрый день, уважаемые организаторы и участники GEW-2019! Меня зовут Дамир Музафаров. Я представляю Узбекско-Японский Центр, который успешно предоставляет бизнес-знания и навыки на протяжении 18 лет. За это время выпускники флагамена бизнес курсов – Программы профессионального менеджмента (РМР) – открыли и реализовали порядка 1000 успешных компаний и бизнес проектов.

В 2018 году опубликована книга «50 историй успеха», среди героев которой организаторы и спикеры GEW-2019 – Хикмат Абдурахманов, Диер Мирзаахмедов, Вячеслав Кан, и другие.

Другим достижением является развитие краткосрочных (5-7 дней) специализированных курсов для менеджеров среднего и высшего звена, собственников бизнеса. С 2013 года количество курсов возросло в 4 раза, составив 38 в 2019 году.

На мой взгляд, эти и другие успешные примеры – результат эффективной системы обучения на основе японских технологий.

СНАЧАЛА СОЗДАЙТЕ ЛЮДЕЙ, А ЗАТЕМ ПРОДУКТ

Легендарная фраза основателя Panasonic Коносуке Мацушита – краеугольный камень, фундамент японского образовательного учреждения. В то же время выделяю пять базовых концепций, которые не так известны в Узбекистане, но, на мой взгляд, создают платформу успеха обучения в японских образовательных учреждениях, включая UJS. Это:

КАЙДЗЕН, ОМОТЕНАШИ, ОМОИЯРИ, ИКИГАЙ, СЕКИНИН

ПЯТЬ БАЗОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПО-ЯПОНСКИ

1. **Кайдзен 改善** - непрерывное совершенствование, победа над собой каждый день, малыми шагами. Начните что-то постигать сегодня, каждый день наращивая потенциал всего на 1% – через год результат возрастет в 37 раз (!)
2. **Омотенаши おもてなし** – предвосхищение ожиданий. Эффективная технология сервиса по-японски может быть с большим успехом применена в образовании. Достаточно регулярно собирать отзывы учащихся и выпускников, улучшая ситуацию для будущих студентов уже сегодня.
3. **Омоияри おもいやり** – принцип близок по значению к понятию «эмпатия», однако всегда подразумевает бескорыстные действия, чтобы (ненавязчиво) поддержать, улучшить текущую ситуацию. Концепцию можно выразить

фразой – «миссия моей встречи с Вами чтобы подарить счастье». Омоияри – это, прежде всего, – забота о госте, клиенте, учащемся – неперемненное условие функционирования учреждения, работающего по японским технологиям.

4. **Икигай 生き甲斐** – этот принцип гораздо глубже, чем просто «смысл жизни», с которым часто ассоциируют это понятие. Икигай – это миссия, цель, страсть, делать что-либо со счастьем в душе и улыбкой на лице. Когда преподаватели, учащиеся, администрация преисполнена чувством Икигай – успех не заставит себя долго ждать.
5. **Секинин 責任** – пожалуй, самая ответственная часть системы, причем далеко не только образовательной. Секинин так и переводится – «ответственность»: за решения, действия, результаты своей жизни. Как пример – на улице дождь, однако если вышли без зонта – наверняка промокнете. В Японии даже существует поговорка – «лучше выйти голодным, чем без зонта».

ОГРАНИЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ БИЗНЕС-ПРАКТИКИ

Почему мы сегодня говорим об образовании? Потому что качество образования, и, в частности, бизнес-образования, напрямую влияет на эффективность государственного управления, уровень инноваций, инвестиций, степень конкурентоспособности, эффективного использования всех имеющихся ресурсов. Но главное – оно радикально влияет на качество жизни населения. Чем выше качество образования, тем выше счастье нации, выражаясь языком Адама Смита. Эта формула работает и в противоположную сторону.

А вот теперь ограничения, которые мешают обеспечить качество образования, включая профессионального, по всей стране.

1. Гуманитарный подход к образованию в ущерб практике и опыту;
2. Ослабление отечественной фундаментальной науки;
3. Переход на зарубежные кейсы, методики, литературу, которые могут быть не применимы в условиях национальной экономики;
4. Слабое стратегическое управление образовательными учреждениями;
5. Медленное внедрение стратегического маркетинга в образование.

В частности, национальные вузы недостаточно реализуют возможности и достижения обучения, что является одной из причин, по которой они не представлены в мировых рейтингах вузов мира.

Многие из данных ограничений можно преодолеть или существенно смягчить, внедряя концепции, отмеченные выше. Другим серьезным ограничением является слабая связь в цепи.

ШКОЛА – ВУЗ – СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ ПРОДВИНУТОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Проведем аналогию с посевом и сбором урожая зерновых.

В школе ученик «вспахивает поле», получая базовые знания и навыки. Идет первоначальное формирование личности, происходит выбор дальнейшей специализации.

В высшем учебном заведении ученик «засеивает поле» – получает фундаментальное профильное образование, оттачивает базовые знания и навыки, которые получены в школе.

Практический опыт подскажет, какие навыки и знания необходимо развить, усилить, чтобы лучше «управлять трактором» и без потерь «собрать урожай» – в этом помогут курсы с целью профессионального роста, в том числе – бизнес-курсы.

В то же время специализированное бизнес-образование способно дать необходимые практические инструменты даже при отсутствии высшего образования. Вопрос в том, что, поступая на такие курсы, выпускники вузов и люди без высшего образования часто испытывают одинаковые ограничения и потребности в базовых знаниях и навыках, многие из которых должны быть получены в школе. В итоге курсы продвинутого уровня вынуждены подстраиваться под рыночную реальность, упрощать учебные программы. Это существенно ограничивает развитие образования, которое по определению должно быть «advanced» (продвинутым).

«ОГОНЬ – ЭТО БОЛЬ», ИЛИ КАКИЕ МЕТОДИКИ НЕОБХОДИМО ВНЕДРЯТЬ

Что делать? Пользуясь представленной возможностью, я бы рекомендовал внедрить в систему образования интерактивные методы обучения, используя знаменитый «Цикл Колба». Суть проста – познание идет через практику, интерактив, и закрепляется теорией. Так постигает мир ребенок, учась на своих ошибках, делая выводы, при этом совершенствуясь в практике. Вопрос в том, что ребенок не может закрепить знания на теоретическом уровне, что является задачей учебных заведений.

Однако, если давать «жесткие» теоретические знания, зачастую оторванные от практики, учащийся получает багаж бессистемных представлений о предмете, не понимая, как их реализовать на практике. Более того, по мнению многих аналитиков, жесткие навыки, или «hard skills», являются «фиксированными» и подлежат моральному устареванию, снижая конкурентоспособность компаний, страны в целом.

Поэтому критически важно включить в процесс обучения овладение «мягкими навыками», или «soft skills», которые, по мнению многих известных предпринимателей – ключ к победе даже в самых тяжелых условиях рынка. Наряду с такими известными навыками как активное слушание, управление временем, коммуникации, и другими важнейшими в 2022 году станут:

- Управление людьми, лидерство, влияние на социум;
- Планирование, стратегия, координация, навыки переговоров;
- Ориентация на сервис;
- Активное обучение, разработка и внедрение стратегий обучения;
- Визуализация, аргументация;
- Аналитическое/критическое мышление, инновации, системный анализ и оценка;
- Эмоциональный интеллект;
- Креативность, когнитивная гибкость;
- Дизайн-мышление.

Цель, Миссия, Икигай – вместо заключения

Успех это прежде всего тотальный труд, работа над собой, фундаментальные знания, навыки, которые необходимо прокачивать с детства. Однако здесь важен вопрос – для чего получать образование, наращивать потенциал, постигать новое. Цель, осознание миссии в жизни – вот что движет по-настоящему успешными людьми, мотивируя идти вперед даже в самых сложных ситуациях.

Однако более важным, на мой взгляд, является икигай – счастье, с которым начинается утро, идешь на работу, возвращаешься домой, то, что движет известным бизнесменом Мурадом Назаровым (PMP-2), который строит самое высокое здание в Центральной Азии. То, что движет социумом в Японии, стране, которая стала лидером мировой экономики, приняв олимпийские игры уже через 19 лет после катастрофических разрушений в середине 40-х годов.

Икигай – состояние полноценного ощущения жизни, реализация возможностей, задействование скрытых ресурсов, постоянная работа над собой, – то чувство, которое я хотел бы, чтобы горело в сердце каждого, кто связан с обучением в стране.

Огромное спасибо за внимание

ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ ОТ MYWAY

Вячеслав Кан, Директор центра профориентации «MyWay»



Всем добрый день! Большое спасибо за возможность выступить! Мне бы хотелось кратко рассказать об интересных итогах проекта, который мы проводили по заказу Министерства занятости и трудовых отношений РУз. Это был проект, охвативший пять школ в Ташкенте, Гулистане, Янгиюле и Джизаке. Целевая аудитория - ученики с 9 по 11 классы. Что мы делали? Мы просили детей заполнить анкеты до тестирования и после тестирования (все вопросы оценивались по шкале от 1 до 10). Также мы встречались с представителями различных профессий.

Что мы получили в итоге?

Во-первых, до того, как провести тестирование мы определили, что в целом примерно 35% уже знают точно, кем они хотят стать в будущем. Но были школы, где меньше 16% смогли точно ответить на этот вопрос на 10 баллов.

39% знают, в какой сфере хотят работать в будущем. Разброс также меняется в зависимости от классов. Причем не факт, что к 11 классу цифра становится больше. У некоторых, наоборот, уверенность уменьшается. Примерно 53% знают, что нужно делать, чтобы получить желаемую профессию.

Большая проблема в том, что наши дети в школах, к сожалению, имеют слабое представление вообще в целом о том, какие профессии существуют и чем занимаются специалисты в различных сферах.

60% уже уверены в своем счастливом будущем, здесь чувствуется большая заслуга родителей и школы.

Теперь давайте рассмотрим интересную статистику результатов тестирования до и после. Были использованы программы центра тестирования, рассчитанные примерно на час для подростков, разработанные факультетом психологии при МГУ. Конечно, в разных школах показатели были разными - где-то больше, где-то меньше. Но, в результате у детей появилось понимание того, кем они хотят стать в будущем и в какой сфере им хотелось бы работать. Многие дети начали понимать, что на самом деле «кем я стану?» - это очень серьезный вопрос, требующий ответственного подхода. Дети начали задумываться о том, станут ли они успешными в будущем? Чем выше будет этот показатель, тем более осознанным будет выбор профессии среди молодежи. В принципе, это тестирование уже увеличило знания и уверенность тестируемых в своей будущей профессии на 10%. Еще один интересный факт - школьники, которые проживают в регионах, имеют более высокие показатели, чем в среднем по столице. Есть интересная статистика, что в регионах чаще упоминается профессия преподавателя. Не все, правда, имеют представление о предпринимательстве. В Ташкенте немного по-другому. Присутствует упоминание таких профессий как юрист, экономист, программист и психолог. Существуют также отличия между регионом и Ташкентом. Это в целом самые упоминаемые профессии по результатам тестирования.

В трех школах из пяти мы проводили встречи с представителями различных профессий. В первый день мы встретились только с профессионалами в области ИТ и электронной коммерции, во второй день - промышленности и банков, HORECA, бизнеса и туризма, и т.д. Обычно это были 4-5 спикеров. Что примечательно, мы старались пригласить тех, кто в действительности достиг успеха на профессиональном поприще и любит свою работу. Что мы делали? Мы и дети просто задавали вопросы, а гости рассказывали о том, как к этому пришли, делились советами.

По итогам тестирования показатель «я точно знаю, кем хочу стать в будущем» увеличился на 17%. Показатель «знаю, в какой сфере хотел бы работать» увеличился на 15%. Таким образом возникает необходимость организации таких встреч в школах на регулярной основе, они должны стать частью программы. Приглашать родителей учеников, которые могли бы рассказать о своей деятельности, поделиться опытом и рассказать, почему они выбрали ту или иную профессию.

Что интересно, результаты в Ташкенте и в регионах отличаются. Если сравнить Ташкент и Джизак, то в Ташкенте после проведения семинара показатель увеличился на 31%, а в Джизаке на 20%.

Соответственно, какие выводы можно сделать?

Во-первых, встречи с представителями разных профессий, а также посещение заводов и фабрик, расширение кругозора школьников в целом сильно увеличили бы возможность принятия объективного и осознанного решения о том, кем они хотят стать. Соответственно, в ВУЗы студенты поступали бы осознанно. Эти студенты достигали бы успеха, а не так, как по статистике, где 40% выпускников не работают по своей профессии. Было бы очень хорошо, если была бы возможность реализовать подобный формат в рамках школьной программы.

Мы готовы помочь! У нас есть соответствующие программы для тестирования. Мы уже перевели тест программы на узбекский язык и, соответственно, можем проводить профориентацию на узбекском языке. Мы также можем подсказать, как организовать подобные встречи на регулярной основе. Вопрос в том, хотим ли мы заботиться о будущем наших детей?

Спасибо всем за внимание!

ИДЕАЛЬНЫЕ МАРКЕТОЛОГИ: КТО ОНИ?

Бахтиёр Тухтаев, руководитель тренинговой компании «Promarketing.uz»



Всем добрый день! Меня зовут Тухтаев Бахтиер, я руководитель и основатель школы маркетинга, компании Promarketing.uz.

До того как начать, я хочу поделиться одной хорошей историей семилетней давности. У меня есть друг, который производит салфетки. Если честно, будучи маркетологом, в его глазах я был никто. Он спрашивал: «Зачем нужен маркетинг? У нас все хорошо. У нас все продается. У нас все шикарно». И буквально два-три года тому назад он мне звонит и говорит, что у его компании появилось много конкурентов, импортеров и контрафактной продукции, а потребители начали предпочитать другие товары, и ему

нужны люди, которые будут ему помогать решать проблему и развивать компанию. Соответственно, маркетологи. И тогда он начинает понимать важность маркетинга.

К сожалению, на сегодняшний день у нас нехватка этих специалистов, к тому же большинство предпринимателей до сих пор не понимают, что такое маркетинг и для чего он нужен. Многие думают, что маркетинг связан с рекламой и продвижением, но не знают, что он также связан с разработкой продукции, изучением поведения потребителей, сегментированием, разработкой ценообразования и стратегическим маркетингом. Но при этом понимают важность присутствия маркетологов в развитии своей компании.

Я очень много работал в сфере индустрии, а также в сфере преподавания. Я горд тем, что 8 лет преподавал в СИРМТ и рад, что опять выступаю за этой трибуной. Я многие годы изучал не только действующих маркетологов, но и будущих, которые еще обучаются. Видел успешных и менее успешных маркетологов и всегда задавал себе вопрос, а вообще какими должны быть идеальные маркетологи?

Я поговорил с очень многими маркетологами и пришел к выводу, что все-таки успешность маркетолога определяют два ключевых навыка – это hard skills и soft skills. Если это hard skills, то соответственно это опыт, полученный в этой сфере. Soft skills – это переносимые навыки (transferable). За все время исследований и наблюдения я заметил, что успешный маркетолог владеет на 80% soft skills, и только на 20% hard skills. Почему? Потому что мир меняется быстрыми темпами, ничто не стоит на месте. После меня будет выступать Сергей Шевченко, он сможет доказать, что интернет развивается бешеными темпами. Например, если мы раньше сидели за компьютерами, то сейчас мы уже сидим перед телефонами. Если мы раньше пользовались e-mail, то уже сейчас больше используем мессенджеры. Мир меняется быстрыми темпами. Четырехлетняя образовательная система, которая обучает больше всего hard skills, уже не отвечает этим требованиям. Поэтому нужно больше развивать soft skills.

Еще одна вещь, на которую я хотел бы обратить внимание – это то, что в наших местных вузах ударение делают на hard skills, а в международных вузах больше на soft skills, чтобы студенты умели работать в команде, чтобы они умели правильно коммуницировать, выступать с презентацией, и так далее. Может быть, благодаря этому востребованы именно студенты зарубежных вузов. Но в то же время я заметил, что студенты зарубежных вузов жалуются на то, что у них мало hard skills. Я как

преподаватель и человек из индустрии, могу сказать, что это неправильно, и что нужно развивать больше soft skills. Почему? Потому что, когда вы, допустим, идете устраиваться на работу после окончания вуза, вам всегда по клише говорят – «забудьте все, что учили в университете, теперь все будет по-другому». И вот здесь как раз-таки речь идет о hard skills, потому что студент выучил те hard skills, которые были актуальными в течение этих четырех лет, но сейчас мир поменялся, бизнес изменился, и, соответственно, уже эти навыки не востребованы. Если мы будем говорить о soft skills, или, как их называют, transferable skills, то есть «переносимые», то их можно адаптировать. То есть вы можете работать не только в одной сфере, но также можете работать и в других сферах. Я выделил именно 10 основных soft skills, которые непосредственно относятся к маркетингу. В общем их 140 видов с учетом подпунктов.

Основные - это, в первую очередь, навык коммуникации, решение проблем, рабочая этика, адаптивность, работа в команде, управление временем, лидерство, креативность, межличностные отношения и внимание к деталям.

Касательно навыков коммуникации, это не только вербальные или невербальные, но и умение слушать, это дипломатия, уверенность, умение вести переговоры и умение выступать на публике, которые являются ключевыми моментами в факторе успеха маркетологов. Если маркетолог грамотно сможет выступать перед публикой, то он будет успешным маркетологом. Если у него есть какие-то комплексы, то это будет влиять на его успех.

В умение решения проблем входят анализ, мозговой штурм, навыки наблюдения, навыки думать обширно, нахождение инсайдов.

Навык лидерства у нас не очень сильно развивается не только в местных вузах, но и в зарубежных. Многие маркетологи не берут в свои руки лидерство. Маркетолог должен не только вести за собой всю команду, но ещё и потребителей, которые поверят ему и будут действовать на основе его замыслов.

Навыки рабочего этикета, профессионализм, дисциплина, мотивация, пунктуальность, работа в команде, адаптивность являются очень важными. Я знаю, что многие не открыты к отзывам и вообще не работают с критикой. Соответственно, этому надо обучать.

Креативность, что опять-таки немаловажно в маркетинге. Почему? Потому что нужно думать иначе, не как все. И мы должны этому тоже обучать.

Управление временем - еще один важный навык. Если человек грамотно не управляет своим временем, он успеха не добьётся. Я бы хотел сказать, что идеальный маркетолог должен обладать все-таки, в первую очередь, soft skills, и всегда работать над совершенствованием этих навыков.

В школе по маркетингу, где я являюсь учредителем, мы больше всего обучаем hard skills, но хочу еще раз сказать, что обучить soft skills за короткий период нереально. Необходимо начинать развивать данные навыки в школе, в университете и так далее. Это lifelong learning, как гласит слоган СИРМТ. Soft skills нужно учить всю жизнь, но и не забывать про hard skills.

Пользуясь случаем, я хотел бы еще раз выразить свою благодарность всем участникам. Представителям нашего Минвуза я бы все-таки рекомендовал внести в программу местных вузов развитие именно soft skills наряду с развитием hard skills. Спасибо большое!

НОВАЯ ПРОФЕССИЯ. НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ С ОНЛАЙН ОБРАЗОВАНИЕМ

Сергей Шевченко, руководитель компании «WEBNOW»



Всем добрый день! Благодарю за возможность выступить на данном мероприятии. Меня зовут Шевченко Сергей. Я занимаюсь образованием и программированием.

В Узбекистане ежегодно 850 000 абитуриентов подают документы в 70 вузов страны. И всего 9.1% из них поступают и получают возможность обучаться в высших учебных заведениях. Ежегодно 200 человек из не поступивших уезжают из страны в поисках образования и работы. В частности, в Россию и Казахстан.

Одной из главных проблем является то, что система образования не соответствует современным требованиям. У нас мало образовательного контента на узбекском языке.

90% всех образовательных учреждений сосредоточены в городе Ташкенте. То есть люди, которые находятся в областях, и не имеют возможности уехать по тем или иным причинам, остаются без возможности обучаться в высших учебных заведениях. К сожалению, также отсутствует возможность обучения новым современным профессиям, которые можно получить через интернет. Возникает информационный голод из-за отсутствия важной, нужной и интересной информации на узбекском языке, в частности, на латинице, по причине того, что в Узбекистане молодежь возрастом до 30-32 лет обучается на латинице. В результате, мы имеем нехватку квалифицированных кадров.

К сожалению, квоты, выделяемые на поступление в вузы, не охватывают массу всех желающих. Я считаю, что решение этой проблемы есть. Это онлайн-обучение, ориентированное на рынок Узбекистана и узбекский язык. Можно предложить несколько форматов онлайн-обучения – это синхронное обучение - обучение в режиме реального времени (вебинары, лекции, онлайн лекции и так далее), а также формат асинхронного обучения, когда вы не привязаны к какому-то времени или месту. В любой момент вы можете включить компьютер и продолжить обучение по определенной программе.

Также представлены смешанные форматы.

Знакомьтесь, LMS-система.

Learning Management System – система для дистанционного обучения, в которой информационный и образовательный контент подаются структурированно, и вы в любое время, в любом месте можете продолжить его изучать. Система устроена очень просто.

В первую очередь необходимо вызвать интерес к определенной программе, будущий пользователь регистрируется, оплачивает доступ, либо получает его бесплатно в каких-то случаях. Поэтапно проходит обучение, поэтапно заканчивает тот или иной модуль, сдает экзамен, переходит на следующий образовательный модуль, получает сертификат, и, самое главное, получает навыки и знания.

Система ориентирована на обучение на узбекском языке. Каким профессиям можно сегодня обучиться онлайн? Практически всему – бухгалтерии, программированию, front-end, back-end, верстке, дизайну, маркетингу, СММ. Список этих профессий, на самом деле, может быть продлен до бесконечности. Эти задачи решаемы, и под силу эти задачи решить нам с вами, поскольку данный круглый стол тесно охватывает тему образования.

Создадим удобную платформу для поэтапного обучения и получения новых профессий! Дадим равные возможности всем! Людям, которые могут обучаться здесь в Ташкенте очно, и людям, которые находятся в регионах, получить необходимую профессию на родном языке.

Также, пользуясь данным форматом, мы сможем обучить людей с ограниченными возможностями, и сделать это удаленно.

На данный момент, нами разработана LMS-система, находящаяся в процессе запуска. У нас уже имеется 30 обучающих программ, нас поддержали 17 преподавателей, мы уже отработали 1500 часов обучения. Мы приглашаем к сотрудничеству волонтеров, говорящих на узбекском языке, инвесторов, спикеров, которые готовы записать определенные уроки и разместить их на этой платформе.

Спасибо большое за внимание!

Если есть вопросы, с удовольствием на них отвечу.

ЛИДЕРСТВО В ЭПОХУ СОВРЕМЕННОСТИ

Шалунова Татьяна, Profi Training



В Uber нам сказали одну фразу, что конкуренция со стороны китайцев дошла до такой степени, что нам кажется: если мы утром проснулись с очень интересной новой идеей по поводу новых продуктов, то в обед, когда мы собираемся на встречу, чтобы это обсудить, китайцы её уже воспроизводят.

Герман Греф

Действительно, жизнь слишком быстро меняется. Вместе с ней меняются стили управления командой, компетенции, по которым идет отбор топ-менеджеров, навыки предпринимателя. Оттачивать мастерство, увеличивать силу, делать из профессионалов супермастеров – именно в это готовы сегодня вкладывать ресурсы крупные компании. Как отмечал гурู менеджмента Питер Друкер, «переход от некомпетентности к посредственности отнимает существенно больше энергии и сил, чем доведение первоклассного исполнения до совершенства». Поэтому в нестабильном мире компании делают ставку на рост отдачи от корпоративных талантов.

Сегодня бизнес работает в комплексной среде, отличительными особенностями которой являются:

- большое количество элементов;
- их сложность;
- многоуровневость связей между ними;
- динамичность (постоянное изменение) связей.

Перечисленные условия провоцируют системные изменения, которые повсеместно наблюдаются на мировом рынке. В тему будет сказать об исследовании альтернативных способов управления компаниями, которое провел Фредерик Лалу – в прошлом консультант крупнейшей консалтинговой компании McKinsey. Это исследование обрело форму в начале 2014 года в книге «Открывая организации будущего». Проводя сопоставление традиционной системы управления с той, что обнаружил в своем поиске Лалу, можно найти множество концептуальных различий (рис. 1):



Рис. 1. Отличие традиционных компаний от организаций будущего

Для эффективного существования в таких меняющихся условиях требуются иные компетенции, отличные от тех, которые были актуальны 10 лет назад. Так какие же компетенции будут решающими для успешной адаптации компании к столь сложной среде? На Давосском экономическом форуме в 2015 году были выделены ключевые из них, важные для успеха бизнеса в ближайшем будущем (*табл. 1*). Изменения в списке приоритетов — результат понимания направления изменений бизнес-среды. Буквально через несколько месяцев, в 2020 году, конкурентные преимущества и лидерство компаниям обеспечат когнитивные (ментальные) компетенции — навыки мышления и творческие способности, от которых зависит возможность эффективно адаптироваться к изменениям. А значит, именно эти компетенции будут в фокусе программ развития для современных руководителей.

Табл. 1. Важнейшие навыки

№ п/п	В 2020 году	В 2015 году
1	Решение комплексных проблем	Решение комплексных проблем

2	Критическое мышление	Согласованные действия с другими людьми
3	Креативность	Управление людьми
4	Управление людьми	Критическое мышление
5	Согласованные действия с другими людьми	Ведение переговоров
6	Эмоциональный интеллект	Контроль качества
7	Экспертная оценка и принятие решений	Ориентация на оказание услуг
8	Ориентация на оказание услуг	Экспертная оценка и принятие решений
9	Ведение переговоров	Активное слушание
10	Гибкость мышления	Креативность

Рассмотрим подробнее ведущие компетенции из давосского списка — как они адаптируются к бизнес-среде.

Критическое мышление (critical thinking).

Мы не учимся на опыте. Мы учимся, размышляя над нашим опытом - Джон Дьюи

Первым понятие «рефлексивное мышление» ввел известный американский педагог Джон Гилаи. После опубликования в 1980 году доклада «Нация в опасности» критическое мышление стало важной составляющей всех уровней образования в США. С 2009 года отмечается значительный рост числа публикаций на эту тему: люди стараются найти ответ на вопрос: «Что привело к кризису?».

Что такое критическое мышление? Это система суждений, которая используется для анализа событий и формулирования обоснованных выводов. Критическое мышление

позволяет выносить объективную оценку, давать правильные интерпретации, а также корректно применять полученные результаты к анализу проблем и текущей ситуации. Разницу между критическим и «автоматическим» (обыденным) мышлением можно проиллюстрировать с помощью *рисунка 2*.



Рис. 2. Различие между «автоматическим» и критическим мышлением

Эксперты выделяют следующие признаки (поведенческие индикаторы) критического мышления:

- правильно организованная память (сохранение и воспроизведение информации);
- владение языком как инструментом мышления;
- навык извлечения смысла из информации;
- умение делать логически правильные суждения;
- умение анализировать и оценивать аргументы;
- умение формировать и проверять гипотезы;
- умение выносить суждения о неопределенности и вероятности;
- дисциплина в принятии решений;
- навык решения четко и нечетко поставленных задач.

Как можно выработать у себя (у обучающихся) навыки критического мышления?

1. Задавать исследовательские вопросы.
2. Делать комплексный анализ ситуации, вместо того чтобы выносить быстрые (автоматические) суждения.
3. Формировать умозаключения, избегая «ментальных ловушек».

Что дают навыки критического мышления руководителям?

Возможность:

- определять ключевые вызовы, стоящие перед организацией;
- объективно и всесторонне анализировать проблемы;
- формировать оптимальные стратегии реагирования.

Еще один важный признак критического мышления — **sense making**, способность находить/создавать смыслы. Особенно важно это умение сегодня, ведь количество больших массивов данных (Big Data) растет экспоненциально. Все они нуждаются не только и даже не столько в обработке, сколько в интерпретации и осмыслении выявленных закономерностей. Руководитель, который может «вытащить» смыслы из накопленной информации и сделать правильные выводы — огромная ценность для бизнеса. К сожалению, у наших менеджеров это качество пока встречается редко.

Креативное мышление (creative thinking). Креативность — это способность к нестандартному мышлению и поведению, постоянному осознанию и творческому развитию своего опыта. Креативность нужна для:

- решения проблем, не имеющих подходящего стандартного решения;
- нахождения лучшего/нового решения проблемы/задачи;
- изобретения нового продукта, услуги, метода ведения бизнеса, поведения, модели бизнеса и т. п.;
- дизайна (рекомбинации вещей для получения новой ценности);
- упрощения/оптимизации продуктов, процессов, процедур;
- адекватной реакции на происходящие изменения;
- освоения новых моделей поведения и деятельности.

В чем проявляется креативность?

1. В быстроте, точности, гибкости и оригинальности мышления, богатом воображении.
2. В чувствительности к проблемам, способности замечать не выделяемые привычным взглядом детали.
3. В устойчивости к неопределенности, любознательности и открытости новому опыту.
4. В высокой энергетике (возможности давать, делиться), независимости.
5. В приверженности высоким эстетическим ценностям.

Развитое креативное мышление предполагает наличие способностей:

- управлять творческим процессом («вдохновение по заказу»);
- находить оригинальные решения;
- быть терпимым к неопределенности;
- выходить за рамки сложившихся допущений;
- побуждать других людей к созидательной деятельности.

Креативное мышление позволяет:

- находить успешные решения в меняющемся контексте;
- разрешать противоречия и дилеммы;
- создавать уникальное ценностное предложение и дифференцироваться от конкурентов.

В качестве примера можно привести дизайн-мышление (design thinking) или дизайн, ориентированный на человека (human-centered design). Это методология решения инженерных, деловых и прочих задач, основывающаяся на творческом, а не аналитическом подходе, приоритетом которой являются потребности и ограничения клиентов. Дизайн-мышление нацелено на создание принципиально нового решения, а значит, необходимо знать предысторию возникновения проблемы.

В цикле дизайн-мышления эксперты выделяют несколько базовых шагов (*рис. 3*):

1. **Эмпатия.** Проведение исследования для понимания потребностей клиентов и ограничений бизнеса.

2. **Фокусировка.** Глубокий анализ ситуации помогает выявить ключевые противоречия. Создание концепта.
3. **Генерация идей.** Для создания нового решения используются различные инструменты организации инновационного мышления в команде (гибкость, многочисленные итерации).
4. **Выбор идеи.** Оценка перспектив решения (производство, технологии, маркетинг и пр.).
5. **Разработка дизайна, создание прототипов** (объектов, среды и процессов).
6. **Тестирование** (разработчиками, потребителями и стейкхолдерами). Проверка работоспособности и оформление. Передача в эксплуатацию.



Рис. 3. Этапы дизайн-мышления

Важным аспектом использования дизайн-мышления является налаживание диалога — между компанией и клиентом, а также внутри команды. Чаще всего самые продуктивные решения находят команды:

- с высоким разнообразием, в которых представлены специалисты с разными способностями, опытом (в том числе культурным), типами мышления и пр.;
- в которых налажено открытое и эффективное взаимодействие участников.

Дизайн-мышление предполагает постоянные итерации (между членами команды, с клиентами и стейкхолдерами), то есть в определенном смысле это противоположность метода **benchmarking**. По сути, итерационные процедуры заимствованы из методологии agile- и scrum-подхода, пришедших в бизнес из ИТ. Но управленческая мысль идет дальше: обобщив опыт использования agile-методологии, эксперты выделили специфическую компетенцию (табл. 2), которая необходима для всех

инноваторов, не только в ИТ — «гибкость» (agility). По данным исследования, о котором рассказывали докладчики конференции ATD-2016, компании, где многие сотрудники обладают этой компетенцией, на 25% более прибыльны, чем те, где развитию гибкости не придают значения

Табл. 2. «Измерения» компетенции «гибкость»

Гибкость в осознанности (self-awareness)	Люди знают, в чем они хороши и в чем их слабые места
	Воспринимают обратную связь (в том числе воспринимают критику как полезную часть обратной связи)
	Владеют собой (понимают свои чувства и настроение)
	Берут на себя ответственность за ошибки
Гибкость ума (mental agility)	Имеют широкий кругозор, многим интересуются
	Добираются до корневой причины
	Любят изучать новое
	Ищут параллели и контрасты
	Не принимают ничего на веру
	Ищут решения сложных проблем
Гибкость в отношениях с людьми (people agility)	Открыты для других
	Понимают других
	Обладают политической гибкостью
	Интересны в общении
	Умеют конструктивно управлять конфликтами
	Ценят работу, сделанную другими

Гибкость в изменениях (change agility)	Нацелены на постоянные улучшения
	Используют риск и ошибки как возможность учиться
	Ищут новые перспективы
	Готовы принять давление изменений
	Понимают воздействие изменений, управляют ими
Гибкость в результатах (results agility)	Строят высокоэффективные команды
	Гибки и адаптивны
	Добиваются максимума результатов при ограниченных ресурсах
	Обладают «драйвом», личной харизмой
	Завершают начатое, несмотря на препятствия
Гибкость в обучении (learning agility)	Ищут новый разнообразный опыт
	Радуются сложным проблемам и вызовам
	Ищут смысл в новом опыте
	Работают лучше, используя новый опыт и знания

Когнитивная гибкость (cognitive flexibility). Это способность переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вопросов одновременно. Кроме того, когнитивная гибкость включает навык работы с парадоксами или «полярностями». Полярности — это парные категории, которые не позволяют решить проблему без учета противоположного «полюса» (пример такой пары в бизнесе — «глобальный — локальный»). Именно способность видеть полярность является тем «спусковым крючком», который запускает процесс творчества, приводящий к прорывным идеям.

Когнитивная гибкость также предполагает умение:

- сотрудничать с самыми разными людьми, придерживающимися порой полярных точек зрения;
- понимать их сильные и слабые стороны, чтобы дополнить своими компетенциями.

Как правило, большинство людей предпочитает сотрудничать с теми, кто похож на них самих, но это блокирует изменения, не дает сделать прорыв. Поэтому преимущество получают те компании, в которых не боятся разнообразия.

Сегодня работа с парадоксами или полярностями перестала быть уделом философов. Максимум прибыли приносят не технологические идеи, а те, которые меняют вкусы людей, их взгляды на жизнь, задают новые образцы поведения и создают новые потребности. Для таких идей обязательно нужна эта компетенция. К примеру, упрощение интерфейса персональных компьютеров создало огромный рынок как для самих РС, так и для программного обеспечения!

Системное мышление (system thinking). Это способность:

- видеть во всем взаимосвязанные, иерархически структурированные связи процессов и событий, восприятие мира как упорядоченного;
- схватывать ситуацию в целом, и в то же время выделять в ней элементы и взаимосвязи между ними;
- находить оптимальные решения, которые воздействуют на причины возникновения проблемы, а не ее симптомы;
- предсказывать развитие событий.

Системное мышление особенно важно, когда приходится действовать в сложной среде, в ситуации неопределенности. Руководитель с развитым системным мышлением не просто видит свою организацию как систему, а выступает в роли ее «архитектора»:

- точно определяет ее насущные потребности;
- определяет проблемы и выделяет «узкие» места;
- может выходить за рамки системных ограничений;

- находит рычаги воздействия, которые позволят с наименьшими усилиями достичь максимального результата.

Эмоциональный интеллект (emotional intelligence, EI). Особую популярность EI приобрел благодаря «четырёхэлементной» модели Д. Гоулмана, где эмоциональный интеллект понимается как сочетание четырех способностей:

- 1) умения определить, как чувствуют себя люди;
- 2) использовать эмоции, чтобы они помогли думать и анализировать;
- 3) понимать причины эмоций;
- 4) управлять эмоциями и включать их в процесс принятия решений, с тем, чтобы делать оптимальный выбор в жизни.

Эмоции — ключевой фактор достижения успеха в социальных системах. Обмениваясь эмоциями, люди создают и поддерживают отношения, формируют совместное видение успеха, вовлекаются в творческую деятельность. Благодаря развитому EI руководитель формирует в команде уникальную атмосферу открытости и сотрудничества, готовность действовать для достижения общего результата и в долгосрочной перспективе.

Перечисленные качества по своей сути не являются теми компетенциями, которые необходимы исключительно лидерам. Вместе с тем, в нынешних условиях руководить без так называемых **soft skills** просто невозможно. Графически три типа навыков можно представить в виде кристалла, как показано на *рисунке 4*.

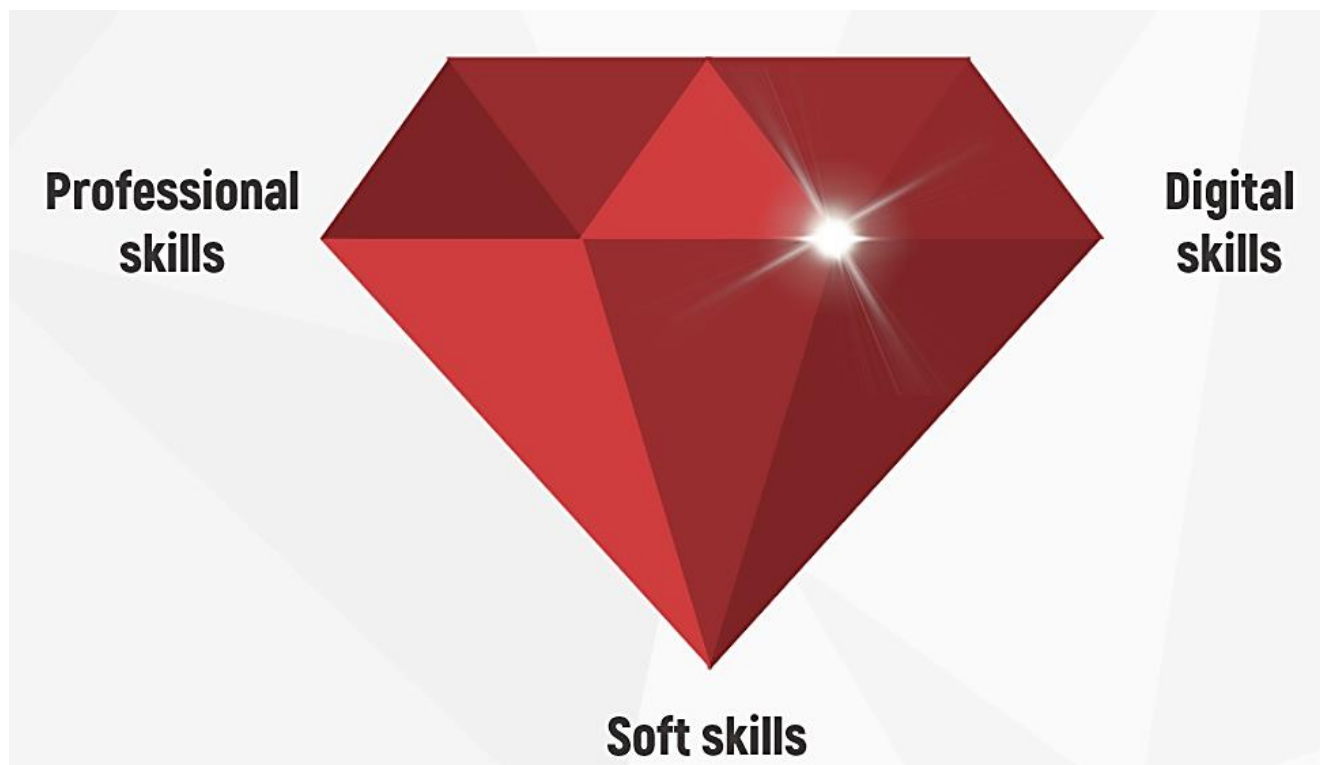


Рис. 4. Навыки лидера в эпоху современности

В этой связи нужно понять, как использовать эти научные знания в работе специалистов по обучению и развитию. Например, уже сегодня с помощью современных технологий можно наблюдать за процессами, происходящими в мозгу. Это побудило ученых:

- пересмотреть множество традиционных взглядов на роль эмоций в мышлении человека;
- устранить противоречие между разными видами интеллекта (аналитическим и эмоциональным).

Применение современных технологий, привлечение энергии молодежи и женщин — это повестка завтрашнего, вернее, уже сегодняшнего дня, потому что 2020 год наступит очень скоро! Хорошая новость для всех HR: во всем мире бизнес все острее осознает необходимость постоянного обучения и развития!

Какие выводы мы можем сделать уже сейчас?

1. Нужно научиться делать и использовать в работе короткие видеоролики, поскольку такой способ подачи информации молодежь воспринимает легче. Принцип «научился сам — передай другому» в век диджитализации очень легко материализуется именно в видеоформате.
2. Стоит использовать видеоролики для «микрообучения» (microlearning). Дело в том, что двух-трехдневные тренинги не всегда эффективны:
 - *во-первых*, большой объем информации за столь короткое время освоить сложно;
 - *во-вторых*, «экспресс-знания» быстро забываются, а навыки часто не закрепляются.

Поэтому «воронку обучения» желательно перевернуть:

1. до начала обучения показывать серию коротких обучающих видеофильмов (по пять-семь минут), каждый из которых представляет один навык/одну модель поведения;
2. после этого провести сбор группы;
3. затем обсуждать материал в течение длительного времени (например, 21 день и более), причем основное внимание уделять отработке нового навыка в работе.

Источники:

- 1) Прогноз Бизнес-компетенции-2020 от ATD / HR-Portal – <https://hr-portal.ru/article/prognoz-biznes-kompetencii-2020-ot-atd>
- 2) Открывая организации будущего / Фредерик Лалу – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФИЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сюзанна Лачинова, Руководитель направления аналитики, Person Hunters
Элеонора Муртазина, Руководитель направления рекрутмента, Person Hunters



Всем добрый день! Тема нашего сегодняшнего доклада – **«Эффективность профильного образования: востребованные компетенции на рынке труда»**.

Person Hunters — консалтинговая компания с опытом работы в области подбора персонала, оценки, развития управления человеческими ресурсами, а также в области маркетинговых исследований. Компания была основана в апреле 2010 года специалистами, имеющими за плечами большой практический опыт в области кадрового консалтинга.

Благодаря уровню квалификации команды профессионалов, компания Person Hunters гарантированно и качественно предоставляет услуги во всех отраслях кадрового

консалтинга с привлечением психологов, специалистов в области поиска, оценки и мотивации персонала. Компания также регулярно проводит исследования рынка труда в различных отраслях и сферах. Большой опыт работы позволяет нашим экспертам подбирать наиболее эффективные методики. Сегодня компания PERSON HUNTERS подготовила аналитический обзор на тему «Эффективность профильного образования и его соответствия стандартам современного рынка труда».

Мы преуспели в том, чтобы быть целенаправленным и квалифицированным экспертом на рынке труда в области оценки персонала. И с уверенностью сегодня можем сказать, оценивая выпускников вузов, что существует масса пробелов и проблем в качестве предоставляемого высшего образования и его несоответствия требованиям современного рынка труда.

Проблемы качества высшего образования в странах постсоветского пространства и адекватная оценка компетенций выпускников вузов.

Критерии оценки:

- 1) **Качество образования.** Несоответствие современным стандартам образования и потребностям рынка. В современных условиях зачастую высшее образование легитимизируется, прежде всего наличием диплома, а не реальными компетенциями его владельца.
- 2) **Личность студента.** Центральной проблемой обучения и воспитания в субъекте образования личности. И для ее устранения необходимо применять принципиально новую схему образования, путем создания всех условий для саморазвития, самоорганизации и самореализации личности студента. "Сильные" и "слабые" студенты отличаются вовсе не интеллектуальными показателями, а степенью развития у них профессиональной мотивации.
- 3) **Реальная компетентность.** Интегральным критерием реальной компетентности принято считать соответствие знаний, умений, навыков выпускника необходимым требованиям современного рынка труда. В действительности же далеко не все выпускники отвечают уровню реальной компетентности и несоответствие реальной компетентности многих выпускников требованиям цивилизованного рынка очевидно.
- 4) **Требования рынка труда.** Способность рационально организовывать и планировать работу, быстро адаптироваться к изменениям технологий и

творчески подходить к делу, умение коммуницировать и договариваться с людьми, работать в команде, иметь системное мышление, видение развития процесса и ориентация на результат.

Модернизация системы образования и требования современного рынка труда к качеству подготовки выпускников вузов.

В настоящее время современный рынок труда – работодатель – считает необходимым развитие у учащихся ключевых компетенций в той или иной форме на всех уровнях образования. Современные условия труда требуют от выпускников широкого набора компетенций, причем компетенций, которые могут быть перенесены из одной сферы в другую. Набор необходимых компетенций, формируемых в процессе обучения у учащихся, должен определяться в результате взаимодействия сферы образования с работодателями. Наличие и развитие ключевых компетенций создаёт благоприятные условия для соответствия выпускника требованиям современного рынка труда.

Высшее образование есть и впредь будет тем единственно возможным, по определению, социальным лифтом, с помощью которого можно подняться на любые уровни общественно-политической иерархии. За последние столетия произошли более или менее значимые изменения, когда на карьеру могут претендовать лишь образованные лица. При этом наличие высшего образования все чаще становится обязательным. Ныне допуск в общественно значимые и престижные сферы деятельности для лица, не имеющего диплома о высшем образовании, закрыт. Но определяющим критерием в карьерном росте и залогом достижения успеха в карьере является реальная компетентность, а не формальный документ. Интегральным критерием реальной компетентности логично считать соответствие знаний, умений, навыков и других необходимых качеств выпускника, владеющего дипломом о высшем образовании, требованиям современного рынка труда. В действительности же далеко не все выпускники высшей школы, отвечают уровню реальной компетентности. Поэтому необходимо признать, что улучшение качества образования невозможно без модернизации высших учебных заведений, в особенности эта проблема актуальна для вузов в странах постсоветского пространства. Основная дилемма в вузах постсоветского пространства в продолжении с ускорением насыщать информацией учебный процесс или акцентировать внимание на систематизации усвоения знаний. Ныне вполне очевидно, что нерационально тратить время на

преподавание, изучение и контроль усвоения информации, так как данная схема образования морально устарела и пожизненным обучением студентов в стенах вуза эту проблему не решить. В современных динамических условиях вузам необходимо ориентироваться на обучение и воспитания в студентах личности. И для этого необходимо организовать принципиально новые условия для саморазвития, самоорганизации и самореализации личности студента. "Сильные" и "слабые" студенты отличаются вовсе не интеллектуальными показателями, а степенью развития у них профессиональной мотивации, что в свою очередь позволит сформировать в этой личности фундаментальные основы знаний по своей специальности.

Каждому этапу развития общества соответствуют определенные требования к качествам специалиста. В настоящее время при подготовке в вузах конкурентоспособных работников необходимо учитывать требования работодателей к их профессионально-функциональным и личностным качествам.

- 1) Системное мышление, видение развития процесса;
- 2) Умение быстро адаптироваться и принимать решения;
- 3) Ориентация на результат;
- 4) Умение слышать других, принимать обратную связь.

Востребованные компетенции на рынке труда



Определяющим признаком в государстве наличия цивилизованного рынка труда является здоровая социальная конкуренция, когда при трудоустройстве преимущество получает тот, у кого уровень реальной компетентности больше всего соответствует должности, на которую он претендует. Безотносительно клановой принадлежности, родственных связей, материального состояния или социального происхождения работника, а также независимо от его расы, цвета кожи, пола и нации.







