

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы профессионального развития предпринимателей	6
1.1. Теоретический анализ состояния проблемы исследования.....	6
1.2. Особенности профессионального развития предпринимателей.....	15
1.3. Совершенствование деятельности по профессиональному развитию предпринимателей.....	21
Глава 2. Опыт реализации программ профессионального развития предпринимателей	27
2.1. Организационно-правовая характеристика деятельности молодежной бизнес-школы г. Красноярск.....	27
2.2. Анализ программы профессионального развития предпринимателей в молодежной бизнес-школе г. Красноярск	32
2.3. Социально-экономический эффект деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-школы г. Красноярск.....	37
Глава 3. Основные направления совершенствования деятельности по профессиональному развитию предпринимателей	44
3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию деятельности по профессиональному развитию предпринимателей	44
3.2. Методические рекомендации по внедрению предлагаемых мероприятий.....	50
Заключение	59
Список использованных источников и литературы	63
Приложение 1	70
Приложение 2	72
Приложение 3	73

ВВЕДЕНИЕ

Человек учится на протяжении всей жизни. Сначала в школе, техникуме, ВУЗе, приходя на работу, - в центрах повышения квалификации, учебных центрах, на семинарах, курсах и тренингах. Целью такого обучения является получение новых знаний. В XXI веке профессиональное развитие является неотъемлемым условием для достижения успеха как для самого человека, так и для организации. Именно поэтому человек должен постоянно осваивать теоретические аспекты своей профессии и приобретать практические навыки. Обучение в бизнес-школе позволяет совершенствовать знания и навыки, научиться разрабатывать и внедрять стратегически важные изменения, повысить эффективность бизнеса и многое другое.

Современные экономические, организационные, технологические изменения, происходящие в современной предпринимательской деятельности, выдвигают проблемы профессионального развития и обучения на передний план. На рынке города Красноярска представлен широкий выбор тренингов, семинаров, программ бизнес-образования по многим направлениям для профессионального развития предпринимателей. Однако только три организации занимаются обучением исключительно молодых предпринимателей и ставят своей основной задачей успешный запуск бизнес-проекта, а также его сопровождение в течение первых месяцев деятельности. В других организациях будущие предприниматели имеют возможность получить только частичные знания за более высокую стоимость без дальнейшего сопровождения. Тем не менее, обучение для начинающих предпринимателей становится все более востребованным, а деятельность таких образовательных центров становится экономически значимой для региона. Это определяет актуальность данной выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является теоретическое обоснование и разработка рекомендаций для совершенствования деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-

школы города Красноярска.

Данная цель реализуется посредством решения следующих взаимосвязанных задач:

- изучить теоретико-методологические основы профессионального развития предпринимателей;
- провести анализ программы профессионального развития предпринимателей на примере молодежной бизнес-школы г. Красноярска;
- разработать мероприятия по совершенствованию деятельности по профессиональному развитию предпринимателей.

Объектом исследования выступает молодежная бизнес-школа г. Красноярска.

Предметом исследования является программа профессионального развития предпринимателей.

Теоретической основой выпускной квалификационной работы являются труды специалистов в области управления персоналом: В.А. Дресвянников, Л.А. Волошина, В.Мау, И.В. Андреева, В.А. Фурсов, Т.Ю. Базаров, Л.И. Евенко и других.

Методологической основой исследования для решения поставленных целей и задач работы является совокупность различных общетеоретических методов: обобщение, сравнительный метод, анализ литературных источников и документов, информационно-правовой и иные методы научного анализа и исследования.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы 73 страницы. Список использованных источников включает в себя 56 источников.

Глава 1. Теоретико-методологические основы профессионального развития предпринимателей

1.1. Теоретический анализ состояния проблемы исследования

Сегодня образование для предпринимателей как один из важнейших элементов функционирования общества практически не обсуждается, обзоры программ публикуются в основном только зарубежными изданиями и исключительно в контексте сравнения и рейтинга. Однако состояние российского образования для предпринимателей определяет и будет определять социально-экономические явления в нашей стране и поэтому должно стать предметом подробного обсуждения специалистами и представителями бизнес-сообщества.

На сегодняшний день предприниматели могут получить образование в области менеджмента в России несколькими способами. Мы рассмотрим четыре наиболее востребованных.

Первый способ – формально-традиционный. Данный способ предполагает получение степеней бакалавра или магистра менеджмента, или диплома специалиста в этой области. В нашей стране данный способ является одним из самых доступных и популярных, однако, например, в США считается, что обучение менеджменту эффективнее, если у обучающегося уже есть опыт практической деятельности.

Второй способ – получить второе высшее образование в области менеджмента в дополнение к любому первому. Продолжительность такого обучения не менее трех лет, что снижает привлекательность такого обучения для специалистов, уже имеющих опыт работы менеджером.

Третьим способом является профессиональная переподготовка по программам объемом не менее 500 часов с правом ведения профессиональной деятельности по новой специальности. Данные программы не обеспечивают фундаментальную подготовку специалистов в новой области, поэтому вы-

пускникам не присваивается новая квалификация, что является недостатком данного способа.

Последним способом является новый тип образовательных программ – программы MBA. Данные программы нацелены на подготовку менеджеров высшей квалификации, способных руководить организацией в целом. Именно такой способ чаще всего выбирают предприниматели для повышения уровня своего профессионального развития [40, с. 51].

Бизнес-образование помогает будущим предпринимателям и управленцам находить нетрадиционные способы выхода из сложных ситуаций, адаптироваться к сложным и постоянно меняющимся условиям ведения бизнеса, предлагает новые управленческие знания, систематизирует познания, полученные в процессе их практической деятельности, помогает овладеть новыми практическими навыками, обмениваться опытом, содействует расширению деловых связей и др.

На рынке бизнес-образования можно выделить несколько типов учебных заведений, обеспечивающих услуги по бизнес-образованию. Каждое из них реализует свою концепцию бизнес-образования.

- Бизнес-школы, образованные при классических университетах и непосредственно связанные с ними через профессорско-преподавательский состав, финансирование, внутреннюю корпоративную культуру и т.д. Такие бизнес-школы делают акцент на научные исследования, а не на практику обучения. Недостаток такого обучения в неспособности школы быстро адаптироваться к изменениям, происходящим в экономике, распознавать мировые тенденции и потребности практиков в сфере бизнеса.

- Частные бизнес-школы (свободны в выборе стратегии развития, более мобильны к потребностям слушателей). Активно занимаются не только обучением, но и консалтингом, что повышает доверие со стороны клиентов.

- Корпоративные бизнес-школы, направленные на обучение сотрудников корпораций. Такие школы могут быть эффективны для обучения менеджеров среднего и нижнего звена, для топ-менеджеров существует риск рас-

пространения стереотипного группового мышления, плохо адаптирующегося к новым ситуациям.

- Учебные заведения, создаваемые консалтинговыми фирмами. Недостаток таких школ – узкая специализация школы и ее преподавательского состава. Они обладают хорошими знаниями отдельных сфер бизнеса, на которых и специализируется обучение, но не дают качественного широкопрофильного бизнес-образования.

- Бизнес-школы при классических университетах с привлечением представителей консалтинговых компаний. Учебные курсы читают лучшие специалисты крупнейших компаний, банков, руководители государственных органов власти.

Форматы бизнес-школ не исчерпываются представленными моделями. Сегодня в России доминируют бизнес-школы первого типа. В то же время достаточно быстро развиваются школы второго и пятого типов [7, с. 22].

Бизнес-школы первые ощутили на себе разрыв между потребностями бизнеса в менеджерах, способных осуществлять эффективное руководство в новых условиях ведения бизнеса и возможностями бизнес-образования в его классической форме. Это связано с тем, что основной объем подготовки и переподготовки реально работающих менеджеров под потребности рынка происходит именно через бизнес-школы. В связи с этим можно выделить необходимые условия для обеспечения возможности создания инновационной среды в бизнес-школах.

Первое условие – бизнес-школа должна быть самостоятельной бизнес-единицей. У частных бизнес-школ это условие выполняется, как правило, автоматически. В условиях бизнес-школ, которые являются подразделениями ВУЗов, это реализовать труднее. В этом случае возникают законодательные и нормативные ограничения, сдерживающие инновационное развитие, а также наличие противоречий с культурой организации, нацеленной на государственное финансирование.

Второе условие – бизнес-школа должна быть интегрирована в сеть.

Элементами этой сети могут быть как другие учебные заведения, так и субъекты экономической деятельности. Сети могут формироваться только самообучающимися организациями. Это требует целенаправленной работы по наращиванию человеческого интеллектуального капитала.

Третье условие – образовательная модель бизнес-школы должна формироваться в постиндустриальной парадигме. Появление в менеджменте теорий, связанных с управлением знаниями, ознаменовало собой завершение определенного исторического периода, когда взаимовлияние изменений, происходящих в образовании и бизнесе, происходило достаточно слабо. Теория управления знаниями явилась мощнейшим аргументом в пользу инновационных образовательных моделей и большим ресурсом совершенствования понимания бизнес-образования.

Четвертое условие – образовательная деятельность должна быть организована в соответствии с механизмами управления знаниями. Если в основе классической парадигмы образования лежит дискретно-линейная модель: «знание-понимание-опыт применения в стандартной ситуации», то в основе постиндустриальных образовательных моделей лежит представление об образовательном процессе как непрерывно повторяющихся циклах: «опыт-рефлексия-знание-применение в изменяющихся ситуациях». Такое представление называют «циклом Колба-Фрая». Обучение как циклический процесс базируется на личном опыте обучающегося и включает следующие этапы:

- Осуществление реальной практики, порождающей необходимость развития через обучение;
- Рефлексивный анализ собственной практики в контексте более широкого опыта, проблематизация;
- Выявление либо построение концепций, моделей и способов решения выявленных проблем;
- Активное экспериментирование, направленное на решение проблем предложенным способом.

Пятое условие – наличие у бизнес-школы возможности использования

современных информационно-коммуникационных технологий. Необходимость выделения этого условия как отдельного связана с переходным периодом освоения новых технологий. Последнее время применительно к образовательной деятельности активно развивается направление электронного обучения (eLearning) [55, с. 82].

Кузьминов Я.И. в своей статье «Бизнес-образование в России: состояние и перспективы» говорит о том, что для построения логически полной системы бизнес-образования необходима разработка системы программ подготовки функциональных менеджеров (например, в области финансов, маркетинга, информационного менеджмента и т.д.) [27, с. 19].

Основа для таких программ уже есть: утвержден диплом о получении образования, дополнительного к высшему. Он должен выдаваться по окончании обучения по программам с объемом учебных часов не менее 1000 и только лицам, уже имеющим высшее образование и практический опыт работы.

В последнее время все чаще проводится сравнение российского бизнес-образования с западным, на основании которых делаются неутешительные выводы о перспективах развития российских бизнес-школ. Однако, стоит отметить, что общепринятых стандартов бизнес-образования, применяемых в мире, не существует. Имеются стандарты аккредитации, но в каждой стране они существенно различаются.

Рассматривая достоинства и недостатки зарубежных и российских бизнес-школ можно сказать о том, что одним из преимуществ ведущих зарубежных школ бизнес-образования является наличие прямого доступа к международному опыту ведения бизнеса и именно это позволяет эффективно применять метод конкретных ситуаций (case-study). Тем не менее, преподавание в этих школах практически полностью оторвано от реалий российского рынка и, соответственно, полученные знания в большинстве не применимы для российских компаний.

Самой большой проблемой внедрения известных школ бизнеса на рос-

сийский рынок состоит в ограниченности платежеспособного спроса. Стоимость самых дорогих российских программ MBA составляет около 10000 долларов за двухлетнюю вечернюю программу (исключение составляет программа MBA Московской Школы Управления «Сколково», обучение в которой составляет 60000 евро за 18 месяцев с проживанием в Кампусе Школы, Шанхае и Силиконовой Долине). При этом годовая очная программа MBA в Европе стоит 40000 долларов, в США, где большинство программ – двухгодичные, стоимость еще выше. Стоит отметить, что в США и Европе обучение на 90% программ – очное, а значит требует полного отрыва от работы и переезд на весь период обучения. В России большинство программ вечерние, модульные и, даже, дистанционные. Это связано в первую очередь с нежеланием слушателей замедлять темп карьерного роста и невозможностью платить за обучение, уйдя с работы, и лишиться работы. Данный анализ говорит о том, что даже в ближайшие 5 лет выход бизнес-школ мирового уровня на российский рынок с точки зрения платежеспособного спроса ограничен 5-10% долей рынка.

Расширяющаяся сегодня потребность в деловом образовании высокого уровня приведет к тому, что российские бизнес-школы будут совершенствовать качество своей деятельности путем освоения западного опыта аккредитации, стажировки преподавателей за рубежом, вхождения в международное образовательное сообщество через членство в соответствующих организациях и т.д. Данные изменения и улучшения неизбежны, поскольку российский бизнес развивается, постепенно повышается его эффективность, растет интерес предпринимателей к получению профессиональных знаний, в следствие чего, наблюдается рост набора слушателей в российские бизнес-школы, увеличивается спектр краткосрочных и среднесрочных программ. Помимо этого, стоит отметить, что все чаще внедряются в учебный процесс бизнес-школ тренинговые методики, преподавательский состав осваивает соответствующие приемы и навыки.

Исследователи также отмечают, что поиск новых идей в бизнесе неиз-

бежно приведет к расширению междисциплинарного характера бизнес-образования. Все шире в курсы бизнес-школ входит эстетическая компонента. Эта тенденция должна расширяться и не только в методическом, но и в содержательном отношении.

Данный анализ состояний и тенденций развития бизнес-образования показывает, насколько тесно переплетены проблемы образовательной среды и бизнеса [27, с. 19].

Ежегодно рынок бизнес-образования в России растет. Это связано с тем, что руководители компаний, ориентированных в будущее, понимают перспективность инвестиций в человеческий капитал, обучение и развитие. На данный момент на рынке насчитывается более 1800 программ бизнес-образования и многие из них требуют постоянного усовершенствования. Очевидна необходимость создания на рынке потребности в освоении новых тем. Это темы «бизнеса XXI века»: этическое лидерство, творчество, саморазвитие, доверие и т.п. Следовательно, компаниям, работающим в области бизнес-образования, необходимо задавать переход от простых, инструментальных, навыковых тренингов к обучающим программам «нового поколения», как по тематике, так и по методологии [5, с. 94].

Рынок бизнес-образования в Красноярске считается относительно молодым и сегодня насчитывает около 10 основных игроков. Ключевой тренд рынка бизнес-услуг Красноярска, который определился еще с 2012 года – краткосрочные программы, тренинги и семинары с упором на сферу продаж и коммерческое управление. Самой востребованным продуктом являются тренинги для руководителей, что подтверждает необходимость специального обучения для предпринимателей. Основные направления деятельности тренинг-центров представлены в таблице 1.

По итогам исследования аналитического портала «Деловой квартал. Красноярск» бизнес-школы, развивающие направления тренингов и семинаров были наиболее активны в 2014-2015 гг. Это связано с увеличением числа бизнес-школ в г. Красноярске.

Таблица 1

Основные специализации тренинг-центров г. Красноярска

Название	Направления деятельности
Moscow Business School	9% - семинары и тренинги 32% - краткосрочные программы 59% - среднесрочные и долгосрочные программы (дистанционное образование ВПО, СПО, ДПО, МВА)
НОУ «Бизнес Школа Линк»	МВА, иностранные языки
«Харизма-Красноярск»	100% - семинары и тренинги
Сибирский региональный межвузовский центр	76% - семинары и тренинги 11% - краткосрочные программы 13% - среднесрочные и долгосрочные программы
«Бэст Бизнес Консалтинг»	Краткосрочные программы
«КАД Рекрутинг»	30% - краткосрочные программы 70% - долгосрочные программы
«Шаг вперед»	30% - семинары и тренинги 65% - краткосрочные программы 5% - долгосрочные программы
Dirigo	Тренинги, семинары

Рассмотрим более подробно ТОП-лист крупнейших бизнес-школ и центров бизнес-образования города. Основным ранжирующим показателем при составлении ТОП-листа был оборот от программ обучения. Дополнительным показателем стал совокупный оборот компании. В таблице 2 представлен рейтинг бизнес-центров г. Красноярска.

Практически для всех компаний, представленных в таблице 2, бизнес-образование является основным направлением деятельности – на него в компаниях приходится 100% оборота. Согласно данным компаний-участников исследования, почти 40% посетителей образовательных программ – специалисты среднего звена, а образованием начинающих предпринимателей не занимается ни одна из перечисленных компаний [44].

Образованием молодых предпринимателей в г. Красноярске сегодня занимаются только четыре бизнес-школы:

- ООО «Бизнес Клуб»
- Бизнес-центр «Like»;

- Бизнес-сообщество «Бизнес-молодость»;
- Акселератор предпринимателей «Пружина», созданный на базе культурного пространства «Каменка»;
- Центр социальных программ компании «Русал».

Таблица 2

Рейтинг бизнес-центров г. Красноярска

№	Название	Оборот компании от тренингов и семинаров в I п/г 2014 г., тыс руб.	Доля оборота от тренингов и семинаров в совокупном обороте компании от БО в I п/г 2014 г., %	Кол-во слушателей тренингов и семинаров в I п/г 2014 г.	Год начала работы в Красноярске
1	"Продвижение"	7350	97	1500	2013
2	"Харизма-Красноярск"	6190	70	662	2006
3	"Шаг вперед"	2043	Нет данных	241	2008
4	"Сибирский региональный межвузовский центр"	2000	67	2500	2006
5	"Бэст Бизнес Консалтинг+"	1840	100	200	2002
6	Dirigo	1110	100	370	2010

Ежегодно в данных бизнес-школах обучаются около 2000 молодых предпринимателей, 1500 из которых – в ООО «Бизнес Клуб». Данные бизнес-школы отличаются тренерским составом, стоимостью и принципами обучения. На сегодняшний день в г. Красноярске отмечается тенденция в развитии направлений по обучению начинающих предпринимателей. Действующие тренинговые компании, представленные в таблице 2, начинают вести тренинги, направленные на проработку отдельных предпринимательских компетенций, что неизбежно приведет к появлению долгосрочных программ. Количество предпринимателей, ежегодно обучающихся в бизнес-школах основам предпринимательской деятельности, говорит об имеющейся потребности в актуальных знаниях, основанных на опыте тренеров и современных экономических условиях.

Помимо указанных компаний, сегодня начинающие предприниматели в апреле 2016 года могли пройти обучение в Красноярском центре профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Мероприятия проводили специалисты Красноярского регионального агентства поддержки малого и среднего бизнеса, молодежного инновационного сообщества Красноярского края, Красноярского регионального инновационно-технологического бизнес-инкубатора и другие. Итогом обучения стала защита бизнес-проектов, получение экспертной оценки специалистов КРИТБИ и получение удостоверений о краткосрочном повышении квалификации.

Также начинающие и действующие предприниматели могут пройти обучение финансовой грамотности в Агентстве поддержки малого и среднего бизнеса, по окончании которого выдается сертификат о прохождении. В рамках обучения рассказывают, с чего начать бизнес, как написать грамотный бизнес-план, занять достойное место на рынке и как в процессе деятельности находить оптимальные пути решения сложившихся проблем. Также слушателям семинаров предоставляется информация по программам государственной поддержки предпринимателей. Данные курсы на сегодняшний день являются единственным бесплатным обучением для предпринимателей.

1.2. Особенности профессионального развития предпринимателей

Качественное изменение природы управления за счет повышения роли социальной и психологической составляющих ведет к необходимости все большей специализации и углублению профессионализма руководителей современных организаций. В этой связи важным инструментом влияния на результаты деятельности руководителей является продуманная эффективная политика профессионального обучения.

Исследования отечественного опыта показывают, что пока в российских организациях еще не существует системных программ обучения руководителей высшего звена. В этой связи, становятся необходимыми исследо-

вания, связанные с систематизацией содержания обучения, технологизацией учебного процесса, разработкой средств, обеспечивающих развитие личностно-профессиональных качеств руководителей и их компетенций [33, с. 226].

Профессиональное развитие предпринимателей представляет собой процесс накопления человеческого капитала путем непосредственной передачи им профессиональных знаний и навыков с целью заполнения разрыва между уже имеющимися у них и теми знаниями и навыками, которыми они должны обладать в условиях быстро меняющейся экономической ситуации. Иначе говоря, профессиональное развитие — это процесс приобретения знаний и навыков, которые необходимы им для решения бизнес-задач в настоящее время.

Сегодня в экономически сложных условиях для успешного ведения бизнеса предприниматели особенно нуждаются в получении бизнес-образования. Современная экономическая ситуация в стране и в мире показывает, что для успешного ведения бизнеса недостаточно инициативности, рискованности и желания получать прибыль. Необходимы глубокие и актуальные знания по организации и управлению своей организацией в любых социально-экономических условиях.

Следует отметить, что без повышения уровня профессиональных знаний и навыков невозможно и значительное повышение деловой активности предпринимателей. Эта деловая активность проявляется как в развитии уже имеющегося бизнеса, так и в создании новых предприятий. И если само по себе создание новых предприятий должно предполагать и обеспечение высокого уровня руководства ими при соответствующей профессиональной подготовке, то развитие бизнеса, его расширение и переход его на более высокий уровень требует дополнительных знаний, предоставляемых в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовке предпринимателей. На основании всего этого можно сделать вывод о том, что содействие развитию предпринимательства в процессе развития рыночной экономики становится главной задачей системы бизнес-образования и повышения ква-

лификации предпринимателей, осуществляемой различными учебными заведениями, центрами и др.

В настоящее время многими учеными, специалистами и практиками осознается новое понимание значения этой специфической сферы образования. В широком плане она является мощным фактором изменения социальных условий, предпосылкой и фактором дальнейших экономических преобразований. В личностном плане профессиональное образование и квалификация для предпринимателя не просто выступают характеристиками того или иного человека, но и становятся для него гарантией экономического и социального благополучия, условием его конкурентоспособности.

Особо отметим, что современный предприниматель живёт и действует в условиях, требующих высокого уровня общих и специальных знаний, а также значительных интеллектуальных усилий. При этом, если относительно недавно принятию правильных решений часто мешал дефицит информации, то сейчас напротив, помехи создаёт её избыток.

Усложнившиеся социально-экономические процессы, повывисившиеся экономические и социальные риски со стороны внешних воздействий, уплотнившиеся информационные потоки, явный недостаток их осмысления, возросшие требования к уровню профессионализма предпринимателей – всё это обуславливает довольно высокие требования к тем организациям, которые занимаются этим видом учебной деятельности.

Профессиональная подготовка и повышение квалификации предпринимателей предполагает учет потребностей государства и общества в данных людях в существующей социально-экономической ситуации, в частности, в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Необходимо также учитывать существующие исторические и культурные традиции общества, в том числе, имеющийся прошлый опыт в сфере развития предпринимательства, национальный менталитет и отношение населения в целом к предпринимательству.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалифи-

кации предпринимателей должна также предполагать приобретение базовых и специальных экономических знаний, а также учитывать специфику самой предпринимательской деятельности.

Поскольку ситуация в любом бизнесе постоянно изменяется, то и предприниматель должен соответствовать своему времени, уметь пользоваться научными знаниями, на основании которых он каждый раз должен выбирать именно то решение, которое точно соответствует конкретному моменту. В условиях преодоления последствий мирового финансово-экономического кризиса важное внимание в области повышения их квалификации уделяется приобретению дополнительных знаний в сфере антикризисного управления.

Помимо собственно экономических знаний, большое значение начинают приобретать и смежные дисциплины. В связи с этим обращает на себя внимание тот факт, что программы повышения квалификации предпринимателей все более переориентируются с изучения конкретных проблем управления предприятиями к изучению общеуправленческих типов мышления и деятельности.

Одновременно помимо предоставления базовых знаний, целью современных программ повышения квалификации становится разработка и внедрение специальных учебных курсов и тренинговых методик, в том числе по эффективному управлению предприятием в условиях кризиса.

Тренинги позволяют слушателям осваивать широкий круг навыков и получить большой объем важной практической информации в достаточно сжатые сроки. Они основаны на использовании главного принципа развития эффективности предпринимателя - единства знаний и умений, направленных на их применение в практике управления. Особо следует отметить, что программы повышения квалификации предпринимателей должны включать в себя расширенный пакет тренинговых методик, направленных на формирование навыков лидерства и построения команды [36].

Обучение предпринимателей отличается практической направленностью и наиболее эффективными методами считаются лекции, практические

ситуации и деловые игры.

Лекция является самым традиционным, часто используемым методом профессионального обучения. В ходе изложения материала, обучающиеся воспринимают материал на слух. Сегодня часто лекции записывают на видео для трансляции для других участников, например, в дистанционном формате обучения. Лекция необходима для изложения большого количества материала в короткий срок, позволяет развить множество новых идей в течение одного занятия, сделать необходимые акценты. Формат лекции эффективен с экономической точки зрения, т.к. один лектор работает сразу с несколькими десятками, сотнями, а при использовании видео, с тысячами слушателей. Недостатком лекции является пассивность обучающихся – не предполагается практических действий со стороны слушателей. В результате практически всегда отсутствует обратная связь, лектор не контролирует насколько усвоен материал и не может внести коррективы в ход обучения.

Практические занятия направлены на практическое закрепление теоретических знаний. Современными методами организации практических занятий являются: мозговой штурм, работа в группах, case-study, деловые и ролевые игры.

При применении метода мозгового штурма коллективно решаются обозначенные проблемы с привязкой к учебной теме. Предлагаемые идеи обсуждаются и дополняются в свободной форме, критика запрещается. В конце занятия подводится итог.

Одним из распространенных методов обучения сегодня является деление большой группы на малые – по 5-6 человек. Практические занятия выполняются не индивидуально, а в группах. Презентация выработанного группой решения производится выбранным представителем группы. Этот метод тренирует умение создавать работоспособный коллектив путем распределения социальных и профессиональных ролей.

Метод case-study предполагает анализ и обсуждение конкретных ситуаций, которые могут быть представлены в виде текстового описания, видео-

фильма и т.д. В основе рассмотрения практических ситуаций лежит дискуссия, групповое обсуждение, в котором обучающиеся играют активную роль, а тренер направляет и контролирует их работу. Использование данного метода позволяет учащимся познакомиться с опытом других участников (организаций), а также развить навыки принятий решений, разработки стратегии.

Деловые игры представляют собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности обучающихся. Кроме того, они развивают не только профессиональные, а также поведенческие умения и навыки. Преимущество деловых игр состоит также в том, что, являясь моделью реальной деятельности организации, они одновременно дают возможность сократить операционный цикл и, тем самым, продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия. Деловые игры бывают глобальными (управление компанией) и локальными (проведение переговоров, подготовка бизнес-плана). Использование данного метода позволяет обучающимся исполнять различные профессиональные функции и за счет этого расширить собственное представление об организации и взаимоотношениях ее сотрудников. Деловые игры являются одним из самых дорогостоящих методов, т.к. для их проведения требуется приобретение специальных средств – методик, раздаточных материалов, компьютеров, тренеров, больших затрат времени.

Рольевые игры позволяют путем создания и проигрывания заданной учебной ситуации, моделирующей реальную ситуацию, научить обучающихся исполнять профессиональные роли, действовать в заданных условиях соответственно принятым ролям, искать оптимальные решения проблемных и конфликтных ситуаций и т.д. Рольевые игры могут использоваться самостоятельно или быть составной частью деловых игр. [17, с. 152]

Говоря о практической пользе таких активных методов обучения, хотелось бы подчеркнуть, что овладение секретами эффективного управления - по-прежнему труднодостижимая цель многих предпринимателей, особенно в условиях экономического кризиса. И благодаря подобным тренингам слуша-

тели могут лучше понять, от чего зависит успех руководителя в бизнесе.

1.3. Совершенствование деятельности по профессиональному развитию предпринимателей

Сегодня для обучения предпринимателей за рубежом активно используются такие методы как коучинг и дистанционное обучение. В России данные способы только начинают развиваться и могут рассматриваться как основные методы для совершенствования деятельности по профессиональному развитию.

Коучинг – это процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, повышению компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося. Основная задача коучинга – развитие самосознания и чувства ответственности у человека, занятого профессиональной деятельностью.

Виды коучинга для организации:

- индивидуальный коучинг, проводимый сторонним консультантом, как правило, для менеджеров и руководящих лиц;
- управленческий коучинг как управление сотрудниками, ориентированное на развитие организации, повышение эффективности сотрудников;
- групповой коучинг, направленный на группу лиц без строгих функциональных взаимосвязей;
- коучинг для отдельно взятого проекта, например, формирование группы исполнителей;
- системный коучинг аналогичен групповому, но проводится с лицами, между которыми существуют прочные системные связи с целью упорядочить взаимодействие, вовремя прояснить острые моменты.

Коучинг и наставничество как бы дополняют друг друга, но имеются особенности и отличия в обучении и развитии персонала. Канадский ученый Р. Карром провел анализ характеристик наставничества и коучинга, пред-

ставленные в Приложении 1.

Процесс коучинга может быть представлен в виде модели, которая включает в себя четыре стадии. Достижение поставленных целей в процессе коучинга обусловлено успешным завершением каждой стадии его выполнения.

Стадия 1. Анализ ситуации и сбор необходимой информации. Коучинг может начинаться только тогда, когда обучающийся приходит к осознанию потребности в улучшении своей профессиональной деятельности или в изменении подхода к выполнению любой деятельности. Не осознав потребность искренне, почти невозможно изменить поведение. Коуч должен помогать обучаемому, развивать это осознание, поскольку вы не можете никого ничему научить, прежде чем человек сам этого не захочет.

Стадия 2. Планирование системы ответственности. Обучение и развитие будут эффективными только тогда, когда индивид принимает на себя ответственность за результаты. Первым этапом выработки ответственности является планирование процесса коучинга. Коучи не могут навязывать обучающие программы. Обучаемый исполняет активную роль в процессе принятия решения. Однако согласование с менеджером некоторого плана личного развития (ПЛР) позволяет лучше определить необходимое время и место проведения занятий в течение рабочего дня.

Хороший ПЛР должен отвечать на следующие ключевые вопросы:

- Чего именно необходимо достигнуть?
- Как это будет происходить?
- Когда это будет происходить?
- Где это будет происходить?
- Когда этот процесс начнется и когда завершится?
- Кто будет вовлечен в этот процесс?
- С кем необходимо согласовывать этот план?

Уже сейчас многие организации требуют от своих сотрудников составления планов личного развития. Для того чтобы ПЛР, реализующийся по-

средством коучинга, был наиболее эффективным, он должен базироваться на одной или двух специфических целях развития, которых необходимо достигнуть в сравнительно короткие сроки. Кроме того, очень важно, чтобы каждая цель развития, стоящая в ПЛР, была конкретной, измеримой, достижимой, уместной в данных условиях и рассчитанной по срокам достижения.

Стадия 3. Реализация плана с использованием стилей, техник и навыков. При реализации программы обучения коучи должны использовать лишь те стили и техники, которые соответствуют ситуации обучения. Применяемые стили и методики обучения помимо адекватности обучаемому должны соответствовать личным навыкам коуча. Возможно, самыми важными из этих навыков являются навыки предоставления обратной связи.

Стадия 4. Оценка результативности. Оценка — это анализ и выводы по плану личного развития сразу же после его окончательного выполнения. Это одноразовая деятельность, которую коуч и его ученик осуществляют совместно. Ключевые вопросы здесь следующие:

- Достигнуты ли цели развития?
- Работали ли различные компоненты ПЛР в тех направлениях, для которых они были разработаны?
- Какие были сделаны изменения в ПЛР и почему?
- Был ли ПЛР рентабельным?
- Появились ли неожиданные результаты?
- Что бы вы сделали по-другому в следующий раз?

Окончательная стадия — выбор самого подходящего в данной ситуации варианта для его практической реализации. Опираясь исключительно на заданные вопросы, коуч может помочь людям проговорить большую часть проблем и самих вариантов действий. Таким образом, коуч позволяет ученику более четко сфокусировать свое внимание и передает исключительно ему ответственность за принятие окончательных решений [15, с. 224].

На каждом этапе коучинга происходит процесс обучения. Коуч фактически учит клиента обращаться к внутренним источникам знания и энергии —

воображению, самосознанию, памяти, глубинным ценностям и свободе воли. Помимо этого, он также передает клиенту какие-то специальные знания и навыки, в особенности в области коммуникации, планирования, лидерства и эмоционального интеллекта. Коучинг учит людей думать более системно и гораздо «шире» обычного. Люди становятся гибче в контактах, более творчески подходят к решению профессиональных задач. Коучинг позволяет развить такие навыки как управление временем, самопрезентацию, публичные выступления, ведение переговоров, предотвращение конфликтов, лидерство, делегирование полномочий.

Преимущества использования коучинга:

- в коучинговом взаимодействии учитываются индивидуальные потребности в обучении клиента коучинга.
- сессии кратки и могут быть организованы с учетом распорядка дня клиента. Каждая сессия обычно длится от получаса до 1 часа максимум.
- руководители часто нуждаются не в формальных тренингах, а в обсуждении и решении некоторых проблем и задач индивидуально, по мере их возникновения. Предпосылка, на которой основан индивидуальный коучинг, - это то, что руководители знают сложности своего бизнеса намного лучше, чем любой внешний консультант. Коуч должен задать правильные вопросы таким образом, чтобы клиент получил доступ к его собственным решениям и внутренним ресурсам.
- стили обучения некоторых руководителей делают индивидуальный коучинг намного более привлекательным и удобным способом личностного развития. Некоторые люди чувствуют себя в группе менее комфортно и имеют тенденцию избегать обсуждения реальных проблем из опасения потерять авторитет или снизить самооценку [30, с. 315].

Улучшение продуктивности деятельности — главное, для чего и применяется коучинг. Он проявляет лучшее в отдельных работниках и коллективах.

Одним из перспективных способов получения образования в наше вре-

мя является дистанционное обучение, с помощью возможностей, которые предоставляют современные телекоммуникационные технологии и, в частности, сеть Интернет.

Дистанционное обучение – это совокупность информационных и педагогических технологий целенаправленно организованного процесса синхронного и асинхронного интерактивного взаимодействия обучающихся и обучающихся между собой и со средствами обучения, инвариантного к их расположению в пространстве и согласованного во времени.

Основными источниками учебного материала в дистанционном обучении являются электронные учебные средства (электронные учебные курсы, системы тестирования, компьютерные и видео демонстрации и прочее). Достоинствами электронных учебных курсов по сравнению с традиционными бумажными изданиями являются:

- возможность включения мультимедийных фрагментов и анимации;
- возможность подключения компьютерных тестовых систем;
- легкость тиражирования;
- относительная простота обновления материала или его адаптации к потребностям отдельных категорий пользователей;
- удобство гипертекстовой навигации.

Для контроля знаний обучающихся используется комплекс программ тестирования, включающий систему подготовки тестов, локальную и сетевые системы тестирования [30, 312].

Кроме общедоступных средств существует и большое количество специального программного обеспечения, позволяющего комплексно решать многие организационные и педагогические задачи дистанционного обучения, пример, система видеоконференцсвязи. Преподаватель видит одновременно всех удаленных от него учащихся и может позволить учащимся видеть столько же. Каждый из удаленных учащихся может говорить, и его будут слышать все учащиеся, они принимают участие в совместной голосовой дискуссии, до четырех участников могут говорить одновременно. Педагог про-

водит занятия через Интернет, объясняет материал на общей "доске". Текстовый чат используется педагогом для общей беседы с учащимися или для конфиденциальной с одним из них, а также для открытого обсуждения.

Преподаватель, видя запросы всех учащихся, отслеживает их активность, работоспособность, целеустремленность и т.д. На базе телекоммуникационных и информационных средств возможно применение различных педагогических форм деятельности, например, дистанционные деловые игры, лабораторные работы и практикумы, виртуальное посещение недоступных объектов, виртуальные экскурсии, компьютерная переписка учащихся, а также педагогов друг с другом, выпуск электронных бюллетеней и многое другое. Эти средства могут работать как по отдельности, так и в комплексе. Например, учащимся предлагается лекционный материал, в котором ставится образовательная проблема. Каждый учащийся решает её, а результаты рассылает всем учащимся. Эти решения сопоставляются и обсуждаются с помощью электронной почты; учащиеся обмениваются вопросами, мнениями, рецензиями [42, с. 367].

Данные способы на сегодняшний день позволяют предпринимателям получать более практикоориентированное обучение, с детальным обсуждением реальных ситуаций и проблем, с которыми они сталкиваются в своей ежедневной деятельности, и при этом затрачивать меньше времени на обучение. Именно поэтому данные способы все чаще рекомендуются специалистами для обучения как внутри компаний, так и для бизнес-школ.

Глава 2. Опыт реализации программ профессионального развития предпринимателей

2.1. Организационно-правовая характеристика деятельности молодежной бизнес-школы г. Красноярска

Молодежная бизнес-школа г. Красноярска – это консультационно-экспертная площадка, где молодые предприниматели могут представить собственные бизнес-идеи и получить всестороннюю поддержку в их развитии и дальнейшей реализации. Деятельность школы направлена на вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность в системе создания благоприятных экономических и правовых условий для динамичного развития малого и среднего предпринимательства на территории Красноярского края.

Организаторами бизнес-школы являются Агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края и Центр молодежных инициатив «Форум» при финансовой поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации. Оператором программы на протяжении четырех лет является ООО «Бизнес Клуб». Бизнес-школа реализуется в рамках подпрограммы «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в Красноярском крае» на 2014-2017 гг. государственной программы Красноярского края «Развитие инвестиционной, инновационной деятельности, малого и среднего предпринимательства на территории края». Основным нормативным документом, регламентирующим организацию и программу бизнес-школы, является техническое задание.

Согласно техническому заданию, пройти обучение в бизнес-школе могут молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет, проживающие на территории Красноярского края. Отбор в бизнес-школу осуществляется на конкурсной основе в два этапа – прием заявок (заочно) и персональные собеседования с кандидатами. При подаче заявки будущий участник указывает к какому ментору он хотел бы быть прикрепленным, именно после окончания приема за-

явок будет проводить персональное собеседование и определять жизнеспособность идеи участника, насколько участник нацелен на достижение цели и определять стратегию индивидуальной работы по проекту с участником. В своей заявке участник также описывает имеющийся опыт работы и реализации проектов, суть идеи, целевую аудиторию, значимость идеи для региона, а также отвечает на вопрос, почему именно он должен заниматься этим проектом. После проведения персональных собеседований и обсуждения заявки с каждым участником, каждый ментор определяет список участников своей группы согласно квоте. В 2015 году обучение прошли 1360 человек, распределенных на группы семи менторов. В течение пяти лет обучение в бизнес-школе прошли более 2500 человек и открыто более 500 бизнесов.

Цели и задачи бизнес-школы:

изучить и освоить правила открытия и ведения бизнеса;

получить практические предпринимательские знания и навыки, необходимые для успешного старта и развития бизнеса:

- технология ведения переговоров;
- технология продаж;
- технология найма и развития персонала;
- технология проведения маркетинговых исследований рынка;
- технология личной эффективности руководителя;
- технология регистрации компании;
- технология составления бизнес-плана;

развить предпринимательские способности у молодого поколения;

разработать пошаговую инструкцию для открытия своего дела;

познакомить с формами государственной поддержки молодых предпринимателей;

поддержать молодёжные проекты;

воплотить идеи слушателей в настоящий бизнес.

Слушатели по окончании курса бизнес-школы должны:

- получить уровень знаний и навыков для ведения предприниматель-

ской деятельности;

- научиться основным принципам создания собственного бизнеса;
- получить практические навыки по ведению налогового учета;
- освоить технологию проведения маркетинговых исследований;
- освоить технологию найма и управления персоналом;
- научиться составлять бизнес-план;
- ознакомиться с возможными системами налогообложения;
- получить навык презентации своего проекта потенциальному инвестору;

сторю;

- составить пошаговый план открытия своего дела;
- защитить на краш-тесте свой проект.

При реализации молодежной бизнес-школы на 1360 человек привлекаются сотрудники на условиях договора гражданско-правового характера. Организационная схема молодежной бизнес-школы представлена в Приложении 2. Преподаватели, проводящие тренинги, семинары и мастер-классы являются в первую очередь практиками. Для организации эффективной работы все участники распределяются на семь менторов по 200 человек, которые выполняют роль наставников, консультантов, имеют опыт ведения бизнеса. Ментор помогает начинающим предпринимателям правильно расставить приоритеты и выбрать стратегию развития стартапа. У каждого ментора есть по четыре тьютора-помощника, которые являются выпускниками бизнес-школы прошлых наборов, достигли успехов в своих бизнесах. Тьюторы сопровождают участников проекта, ведут учет посещаемости, контролируют выполнение домашних заданий, при необходимости дают консультацию по выполнению разделов бизнес-плана.

Менторско-преподавательский состав формируется из специалистов высшего уровня по сферам исходя из потребностей образовательной программы.

На сегодняшний день молодежная бизнес-школа имеет следующий состав менторов и преподавателей:

– руководитель бизнес-школы - активно практикующий тренер, консультант в сфере личностного роста и коммуникаций, лидерства, развития и обучения персонала. Член экспертного совета при Федеральном государственном бюджетном учреждении «Российский центр содействия молодежному предпринимательству». Является преподавателем курсов MBA и бизнес-тренером Moscow Business School.

– тренер-эксперт в бизнес-моделировании, оперативном менеджменте, поиску, созданию и развитию каналов продаж, оптимизации затрат. Является действующим бизнес-консультантом. В рамках бизнес-школы читает курсы по оперативному и производственному менеджменту, бизнес-процессам.

– тренер-эксперт по безопасности на предприятии и личной безопасности. Основные компетенции: информационно - аналитическая деятельность, оценка рисков, защита и укрепление морально - психологического климата на предприятии, планирование на «любых дистанциях», «организация – управление - контроль на предприятии», формирование и реализация общей стратегии безопасности.

– тренер-эксперт по продажам. Специалист-практик в сфере продаж с 2000 года, опыт работы 11 лет в различных сферах, начиная от продажи строительных и отделочных материалов, парфюмерии и косметики, до продажи страховых услуг (страхование жизни). Имеет степень MBA по стратегическому менеджменту. Основные профессиональные компетенции: знание и владение техниками продаж, знание и владение переговорными техниками, навыки ведения переговоров и урегулирование конфликтных ситуаций с клиентами, умение презентовать любой продукт, умение работать с возражениями клиентов, понимание конкурентных преимуществ продуктов, компании, персонала, умение поддержания долгосрочных отношений с клиентами, работа с клиентами по просроченной дебиторской задолженности.

– тренер по курсам личной эффективности. Игротехник, бизнес-тренер, алгоритмолог, гештальт-терапевт, практикующий психолог, член

Профессиональной Психотерапевтической лиги. Основные темы, читаемые в рамках курсов молодежной бизнес-школы: искусство установления контакта, навыки эффективной коммуникации внутри и вне коллектива, построение эффективного взаимодействия, организация и проведения переговоров; переговоры в продажах, выработка взаимовыгодных предложений, регуляция эмоционального напряжения в диалоге; ценности, нормы и правила команды, слаженность и слаботанность команды, творческий подход в командном решении производственной задачи.

– тренер-эксперт по маркетингу. Имеет степень MBA по стратегическому менеджменту Открытого британского университета. Основные компетенции: продажи, маркетинг общий и стратегический, бизнес-процессы.

– тренер-эксперт по управлению человеческими ресурсами. Имеет степень MBA по управлению персоналом. В рамках курсов бизнес-школы читает темы: командообразование, подбор персонала, мотивация и вознаграждение персонала.

– тренер-эксперт по финансовому менеджменту, бухгалтерскому учету и налогам. Является руководителем регионального отделения банка. В бизнес-школе читает курсы по основам бухгалтерского учета, выбору системы налогообложения, порядку регистрации юридического лица, составлению финансового плана.

– тренер-эксперт по управлению креативными кластерами и резиденциями, развитие проектов. Основной профиль курсов тренера: создание концепций, управление и формирование команд, продвижение проектов и формирование пула резидентов.

При завершении обучения у каждого участника есть возможность презентовать свой проект инвесторам и получить финансовую, информационную, ресурсную и иную поддержку. Все инвесторы привлекаются на протяжении обучения предпринимателей исходя из направлений проектов участников бизнес-школы. В качестве инвесторов привлекаются успешные выпускники бизнес-школы прошлых выпусков, руководители крупных пред-

приятый, депутаты. Ежегодно в бизнес-школу обращаются инвесторы, изъявляющие желание сотрудничать с молодыми предпринимателями. В этом случае каждый потенциальный инвестор проходит проверку службой безопасности, анализируется его деловая репутация, показатели финансовой деятельности действующих предприятий инвестора, после этого принимается решение о сотрудничестве с данным инвестором.

2.2. Анализ программы профессионального развития предпринимателей в молодежной бизнес-школе г. Красноярска

Образовательная программа молодежной бизнес-школы выстроена таким образом, чтобы охватить основные аспекты предпринимательской деятельности и дать ответы на вопросы, которые возникают в самом начале предпринимательской деятельности. Образовательный курс включает в себя как теоретический блок, так и практические занятия по предпринимательству. Это семинары, тренинги, консультационные программы, встречи с успешными предпринимателями краевого уровня. В процессе обучения студенты участвуют в краш-тестах – экспертизе предпринимательских идей, а по итогам обучения получают сертификаты о прохождении данного курса. Практические занятия проходят в форме бизнес-семинаров от VIP-спикеров, мастер-классов, бизнес-тренингов, бизнес-игр по разработанным методическим пособиям, вебинаров – онлайн-семинаров на образовательной платформе Mirapolis. Занятия проходят в группах по 100 человек по 4 академических часа в день: лекции, тренинг, практические занятия, ответы на вопросы, промежуточные краш-тесты перед успешными предпринимателями города.

Отдельно стоит отметить работу со страхами, связанными с новой ролью, - ролью предпринимателя. Для решения этой задачи в программу обучения включена такая форма обучения как индивидуальный и групповой коучинг. На нем отрабатываются скорее не профессиональные запросы, а личные, и происходит связка личных целей и целей бизнеса, как раз через кото-

рые и происходит достижение личных целей.

Образовательная программа включает в себя проведение менторами 10 вебинаров продолжительностью не менее двух академических часов одновременно для всех участников по темам:

- организационный;
- «структура бизнес-плана»;
- «ставим и достигаем цели»;
- «ваши ресурсы для успеха в бизнесе»;
- «осознанность в действии»;
- «ведение бухгалтерского и налогового учета в компании малого бизнеса»;
- «финансовый раздел бизнес-плана»;
- «подбираем команду Start-Up проекта»;
- «безопасность бизнеса»;
- «источники финансирования».

Программа включает в себя проведение трех авторских бизнес-семинаров VIP-тренерами федерального или международного уровня. Бизнес-семинар «Как стать №1 в том, что ты делаешь» включает в себя разделы:

- Точки контакта
- Продукты/услуги
- Ценообразование
- Каналы продаж
- Продвижение
- Продажи
- PR
- Клиенты
- Конкуренты
- Сотрудники

Бизнес-семинар по маркетингу содержит и раскрывает следующие те-

МЫ:

- Окно возможностей
- Модели возникновения потребности
- Маркетинговые симптомы
- Партнерство с конкурентами
- Партнерство «по ромашке»
- Партнерство с предтечей
- Партнерство с наследником
- Партнерство с поставщиками
- Партнерство с клиентами
- Партнерство с соседями
- Партнерство с друзьями
- Принцип «win-win» в бизнес-партнерстве.
- Пять способов извлечения выгоды из партнерства: привлечение клиентов, увеличение прибыли, сокращение издержек, работа на общий результат, укрепление деловой репутации.

Бизнес-семинар по самоменеджменту и самомотивации содержит и раскрывает следующие темы:

- С чего начинается личность
- Самодисциплина
- Воля и разум
- Что есть самоменеджмент
- Инструменты самомотивации
- Сопротивление развитию как фактор выживания
- Как заставить себя начать новое дело?
- Где приобрести уверенность в себе и своих силах?
- Где найти силы продолжать начатое?

Образовательный курс также включает в себя 8 семинаров-практикумов:

- «Как заложить успех в бизнесе?»
- «Как выбрать концепцию бизнес-проекта?»
- «Сделки и договоры»
- «Формулируем миссию и стратегию Start-Up проекта»
- «Оцениваем реализуемость стратегии и производственный/операционный план»
- «Что должно быть отражено в маркетинговой части бизнес-плана?»
- «Личная эффективность владельца бизнеса»
- «Презентация проекта потенциальному инвестору: ключевые факторы успеха»

На протяжении всего обучения каждый участник прорабатывает свою идею и оформляет ее в форме бизнес-плана. Бизнес-план, который получается в результате у каждого участника, состоит из 6 пунктов и является кратким вариантом. Он включает в себя следующие разделы:

- титульный лист (1 лист);
- резюме (1 лист);
- сущность проекта (1-2 листа);
- рынок (1 лист);
- продажи, маркетинг, продвижение (1-3 листа);
- операционный и производственный план (1 лист);
- финансовый план (1 лист).

Итоговый бизнес-план составляет 7-10 страниц, является так называемым «учебным вариантом» и подходит для старта бизнеса без привлечения дополнительных средств. Основная задача данного бизнес-плана – структурировать идеи и мысли начинающего предпринимателя, показать ему основные направления для работы, риски и возможности.

Проверка знаний осуществляется промежуточными и итоговым краш-тестом, на котором проходит защита своего проекта перед потенциальными инвесторами и менторами, представителями бизнеса. В рамках краш-теста

каждый участник должен презентовать свою идею по проработанным пунктам бизнес-плана в течение трех минут и затем в течение 2 минут ответить на вопросы экспертом. Итогом является регистрация юридического лица. На практических занятиях производится регулярная оценка работы слушателей, а также индивидуальные ответы на вопросы по работе в программе.

Для контроля посещаемости и выполнения домашних заданий на каждого участника создается трекшн-карта. В ней отражаются личные данные участника, его цели на период обучения (не менее трех) и обозначены все мероприятия каждой недели и домашние задания. За каждый вид активности (вебинар, бизнес-семинар, тренинг) участнику присваиваются баллы. Образец трекшн-карты представлен в Приложении 3. Также к каждому участнику прикрепляется спаринг-партнер. Это участник программы, с которым необходимо ежедневно поддерживать связь и контролировать, чтобы он выполнял все задания и посещал все занятия. Спаринг-партнеры имеют общую трекшн-карту и могут видеть результаты друг друга. Если оба партнера в течение недели выполнили все пункты плана, то их баллы удваиваются. При завершении обучения составляется единый рейтинг участников и те, кто набрал наибольшее количество баллов получают ценные призы, например, оплату разработки сайта, оплату годового банковского обслуживания и др.

Таким образом на выходе каждый участник образовательной программы получает:

- советы экспертов по различным аспектам своей бизнес идеи/бизнес плана/бизнеса;
- знания о том, как улучшить бизнес идею/бизнес план/бизнес;
- получает доступ к менторам и инвесторам;
- имеет возможность получить инвестиции под свою идею/бизнес-план/бизнес;
- прорабатывает собственные страхи перед началом бизнеса.

2.3. Социально-экономический эффект деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-школы г. Красноярска

Основным показателем деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-школы г. Красноярска является количество зарегистрированных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей. За 2015 год в бизнес-школе прошли обучение 1360 предпринимателей, из них 170 человек зарегистрировались в Федеральной налоговой службе в качестве ИП или ООО, что составляет 12,5% от общего числа обучающихся, и 124 человека уже являлись действующими предпринимателями на момент обучения. Это значение значительно превышает показатели 2014 года, т.к. в 2014 году обучение прошли 80 человек, из них 22 стали действующими предпринимателями, которые продолжают функционировать на настоящий момент. Данные показатели по количеству обучающихся в каждом наборе и количеству открытых юридических лиц не зависят от самой бизнес-школы, а ежегодно определяются техническим заданием Агентства молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края и являются обязательными для выполнения бизнес-школой.

С целью проведения анализа значимости и полезности обучения для предпринимателей был проведен ряд опросов, результаты которого представлены ниже.

Первый вопрос, который был задан выпускникам: «Оценивая вашу личную эффективность участия в бизнес-школе, рекомендовали бы вы программу обучения своим друзьям?». Результаты опросы показали, что 68% участников абсолютно точно рекомендовали бы, 22% - скорее всего рекомендовали, 4% - скорее нет, 5% - нет.

Второй вопрос, заданный выпускникам: «На какой стадии развития находится ваш бизнес?». Ответы распределились следующим образом:

23% - стартап

66% - рост

7% - зрелость

4% - стагнация

2% - спад

Вторым по значимости показателем эффективности деятельности бизнес-школы является развитие предпринимателей, открывших бизнес в период обучения. Спустя полгода после обучения предпринимателей мы можем проанализировать их финансовую деятельность, темпы их роста, количество клиентов и сделать выводы об эффективности их обучения.

Первым примером мы можем рассмотреть школу иностранного языка. Деятельность школы направлена на работу с детьми и взрослыми, желающими улучшить свои разговорные навыки. Школа была открыта в ноябре 2015 года в процессе обучения предпринимателя в бизнес-школе. По данным предпринимателя, в месяц один клиент покупает с средним 8 занятий по 90 минут. Перед тем, как провести анализ финансовых показателей компании, рассмотрим основные параметры функционирования организации, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Основные параметры деятельности школы иностранных языков

Показатели	Ед. изм.	Значение
Продажи в месяц при 100% загрузке	ак.час.	720
Заработная плата и отчисления	руб/мес	20 000
Прочие постоянные расходы	руб/мес	65 000
Стоимость занятия	руб/ак.ч.	585

Проведем анализ деятельности школы за 6 месяцев функционирования с момента основания на основании представленных бухгалтерских документов организации, результаты которого представлены в таблице 4.

Таблица 4

Анализ основных показателей финансовой деятельности школы иностранных
языков

№	Показатель	Периоды функционирования организации		Всего за 6 месяцев
		Ноябрь 2015	Апрель 2016	
1	Выручка от продаж	42 120	294 840	1 010 880
2	Переменные расходы	14 400	100 800	345 600
3	Постоянные расходы	85 000	60 000	385 000
4	Операционная прибыль	-57 280	134 040	280 280
5	Финансовые расходы	0	1 310	6 551
6	Налог на прибыль	2 527	17 690	60 653
7	Чистая прибыль	-59 807	115 039	213 077
8	Рентабельность			21%

В ноябре 2015 года организацией были проданы услуги в размере 72 академических часов, что составляет 10% от предельной загрузки ресурсов, чистая прибыль составила -59 807 рублей. В апреле 2016 года, спустя 6 месяцев с начала работы школы, загрузка ресурсов составила 504 академических часа, что составляет 70% загрузки ресурсов. За 6 месяцев работы школы чистая прибыль составила 213 077 рублей с рентабельностью 21%, что является достаточно высоким показателем на данном рынке услуг. Первоначальные вложения собственника составили 350 000 рублей и прогнозируемый срок окупаемости при открытии организации составлял 8 месяцев. Постоянно растущий оборот компании говорит о том, что окупаемость проекта будет достигнута в прогнозируемый срок.

В качестве второго примера рассмотрим деятельность передвижной студии маникюра. Предприниматель зарегистрировался в январе 2016 года и именно с этого момента мы будем рассматривать его деятельность. Мобильный маникюр – это услуга вызова мастера ногтевого сервиса домой или в офис. Ключевыми клиентами являются женщины от 22 до 50 лет с доходом

выше среднего. Как правило, клиент покупает сразу две услуги: маникюр и педикюр, поэтому доход от одного клиента составляет 2800 руб. Перед тем, как провести анализ финансовых показателей компании, рассмотрим основные параметры функционирования организации, представленные в таблице 5.

Таблица 5

Основные параметры деятельности передвижной студии маникюра

Показатели	Ед. изм.	Значение
Количество клиентов в месяц	чел.	90
Расходные материалы на 1 клиента	руб/чел	361
Заработная плата и отчисления на 1 клиента	руб	1 120
Прочие постоянные расходы	руб	30 000
Стоимость услуги для 1 клиента	руб.	2 800
Стоимость оборудования	руб.	141 500

Проведем анализ деятельности школы за 4 месяца функционирования с момента основания на основании представленных бухгалтерских документов организации, результаты которого представлены в таблице 6.

Таблица 6

Анализ основных показателей финансовой деятельности передвижной студии маникюра

№	Показатель	Периоды функционирования организации		Всего за 4 месяца
		Январь 2016	Апрель 2016	
1	Выручка от продаж	56 000	218 400	512 400
2	Переменные расходы	29 620	115 518	271 023
3	Постоянные расходы	25 000	25 000	100 000
4	Операционная прибыль	1 380	77 882	141 377
5	Налог на прибыль	276	15 576	28 275
6	Чистая прибыль	1 104	62 306	113 102
7	Рентабельность			22%

В январе 2016 года у организации было 20 клиентов, чистая прибыль составила 1 104 рубля. В апреле 2016 года, спустя 4 месяца с начала работы

студии, у студии 78 клиентов в месяц. За 4 месяца работы студии чистая прибыль составила 113 102 рублей с рентабельностью 22%. Т.к. этот вид услуг является новым для Красноярского края и г. Красноярска, то можно говорить о том, что данная услуга становится востребована и популярна и имеющихся темпах роста можно прогнозировать, что вложения предпринимателя окупятся ранее, чем через год, как было запланировано.

Третья компания, деятельность которой рассмотрим, занимается производством и продажей шин из полилактида (PLA пластик). Из данного материала данная организация изготавливает индивидуальные ортезы с помощью 3D-технологий, которые накладывают на место перелома пациентам. Благодаря инновационным технологиям, которые используются при использовании, данный ортез можно использовать несколько раз. Целевой аудиторией данной компании являются люди, получившие травмы (переломы, ушибы, вывихи, растяжения). Основным преимуществом такого ортеза является низкая стоимость. Ортез для фиксации пальца стоит от 300 до 2200 руб., а его аналог из другого материала будет стоить 8000 руб. Данная компания была открыта уже после окончания предпринимателем обучения в бизнес-школе – в январе 2016 года. Анализ основных финансовых показателей деятельности компании представлен в таблице 7.

За весь период существования компании продано 84 изделия, валовая прибыль составила 249920 руб, а чистая прибыль 70957 руб. Прогнозируемая окупаемость проекта составляет 10 месяцев.

Таблица 7

Анализ основных показателей финансовой деятельности компании по
производству ортезов

№ п/п	Наименование изделия	Стоимость (руб.)	Продано за 4 мес.	Итого (руб.)
1	Ортез на палец «Мишка»	640	8	5120
2	Ортез на фалангу пальца «Альфа»	2 240	8	17920
3	Ортез на первый палец «Лайк»	2 800	8	22400

Окончание таблицы 7

4	Ортез на предплечье «Эпсилон»	3 600	12	43200
5	Ортез на фалангу пальца «Разгибатель»	2480	8	19840
6	Ортез на кисть, предплечье «Варежка»	3440	12	41280
7	Ортез на пястную кость «КИА»	3600	8	28800
8	Ортез на ладьевидную кость «Голландец»	3600	8	28800
9	Ортез на лучезапястный сустав «Артемон»	3600	4	14400
10	Ортез на пальцы кисти «Аппарат Буннеля»	3520	8	28160
ИТОГО за 4 месяца:			84	249920
Переменные расходы:				99968
Постоянные расходы:				64000
Операционная прибыль:				85952
Налог на прибыль:				14995
Чистая прибыль:				70957
Рентабельность:				28%

Данные показатели деятельности организаций являются достаточно высокими для начинающего предпринимателя, не имеющего до этого опыт предпринимательской деятельности. Достижение данных показателей обусловлено высоким уровнем профессиональной подготовки предпринимателей в рамках обучения в молодежной бизнес-школе г. Красноярск, а также наличием квалифицированной помощи со стороны тренеров бизнес-школы на протяжении всего срока реализации проектов предпринимателей. На сегодняшний день анализ деятельности всех участников бизнес-школы, открывших бизнес, показывает, что предприниматели имеют высокую рентабельность бизнеса.

Также одним из показателей высокого уровня обучения предпринимателей можно считать их участие в профессиональных конкурсах. За последние 2 года один выпускник стал победителем конкурса «Человек года» в номинации «Молодой предприниматель года», 20 человек стали лауреатами конкурса «Молодой предприниматель России», 12 человек стали победите-

лями Национального чемпионата «Молодые профессионалы».

Проанализированные данные говорят о том, что деятельность молодежной бизнес-школы сегодня является эффективной, организация обучения находится на высоком уровне. Это подтверждают также поступающие обращения от предпринимателей и органов государственной власти других регионов с просьбой поделиться существующим опытом и технологиями организации и обучения молодых предпринимателей. В связи с этим на сегодняшний день одной из новых ключевых задач бизнес-школы является тиражирование опыта.

Глава 3. Основные направления совершенствования деятельности по профессиональному развитию предпринимателей

3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию деятельности по профессиональному развитию предпринимателей

Для совершенствования деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-школы г. Красноярска среди выпускников был проведен опрос, на основании которого разработаны соответствующие мероприятия. С целью анализа, на что именно стоит обратить внимание при совершенствовании программы и чего не хватало, или наоборот, что мешало участникам при обучении, всем выпускникам бизнес-школы был задан вопрос: «Что, по вашему мнению, поможет сделать обучение в бизнес-школе более эффективным?». Данный вопрос не предполагал вариантов ответов, поэтому все участники могли сформулировать самостоятельно свои пожелания. В результате опроса мы получили результаты, которые также вошли в перечень мероприятий по совершенствованию деятельности по профессиональному развитию предпринимателей.

Первый блок рекомендаций включает мероприятия по совершенствованию организации работы бизнес-школы. На протяжении 5 лет существования бизнес-школы контроль посещаемости и выполнения домашних заданий ведется с помощью электронной трекшн-карты, которая создается на базе инструмента «Таблицы» на сайте google.com. Но для доступа и работы с данной трекшн-картой участник должен иметь электронную почту на данном сайте, что создает значительные неудобства для большинства обучающихся. Также в трекшн-карте некоторые функции, например, удвоение баллов, необходимо производить ручным методом. Стоит также отметить, что так как трекшн-карт достаточно большое количество (на 1360 участников создается 680 трекшн-карт), то отслеживать корректность заполнения и формулы каждого участника достаточно трудно. А, следовательно, не всегда удается

отследить не достоверность предоставленных баллов участниками. Для абсолютной автоматизации процесса предлагается использование онлайн-платформы.

Преимущества использования онлайн-платформы:

- для создания страницы участника нужно будет внести в базу платформы основные данные участника и его спаринг-партнера, а заготовленный ранее шаблон автоматически создаст личные страницы участников с перечнем предстоящих событий, верными датами;

- домашнее задание каждый участник сможет загружать на свою страничку самостоятельно до зафиксированной даты. Позже указанной даты портал не даст возможность загрузить домашнее задание, что повлияет на дисциплинированность обучающихся, которые привыкли писать весь бизнес-план в последний момент. В то же время, для проверки домашних заданий участников, тьютору и ментору не нужно искать нужный документ у себя в электронной почте, т.к. в любой момент он может скачать его из личного кабинета участника;

- централизованное управление всеми трекшн-картами участников. Для того, чтобы изменить дату мероприятий или обновить программу занятий на неделю, не нужно будет заходить в каждую трекшн-карту. Достаточно будет обновить программу в личном кабинете любого организатора, чтобы она автоматически обновилась у всех участников;

- баллы за посещение каждый тьютор обычно проставляет у себя в контрольном списке и затем сверяет их с трекшн-картой каждого участника. Это достаточно неудобно и занимает много времени. На онлайн-платформе тьютор может выставить баллы в контрольном журнале, и они автоматически отразятся в трекшн-картах участников;

- многие участники просят предоставить видеозаписи занятий, чтобы повторить материал и посмотреть пропущенное занятие. Но запись каждого занятия занимает достаточно много места на носителе и требует много времени для записи. Онлайн-платформа позволит загрузить видео, которое лю-

бой участник сможет посмотреть в любое время в своем личном кабинете;

– размещение подсказок для участников по написанию бизнес-плана с возможностью задавать вопросы онлайн. Это одно из наиболее важных преимуществ, т.к. в процессе обучения у участников нет полного методического материала по написанию бизнес-плана и у них возникает множество вопросов. Платформа позволит каждому участнику в любой момент обратиться к подсказкам и материалам для написания бизнес-плана, а в случае возникновения вопросов задать вопросы и в короткое время получить ответ эксперта;

– вебинары для участников проводятся обычно на популярных онлайн-платформах. Из-за их высокой востребованности в вечернее время часто бывают сбои со связью, что не позволяет участникам слушать вебинар полноценно, не выпадая из него. Создание вебинарной комнаты на платформе позволит снизить этот риск и не переплачивать отдельно за аренду на специализированном сайте.

Основным недостатком платформы является стоимость разработки и обслуживания. Но в качестве временного решения данного недостатка можно использовать имеющиеся платформы и оплачивать только техническое обслуживание.

Вторым мероприятием по улучшению организации деятельности школы является создание раздаточных материалов. По данным опроса участников молодежной бизнес-школы, более 85% отметили, что наличие рабочих тетрадей по темам семинаров позволило бы улучшить эффективность обучения. Руководитель бизнес-школы отметил, что ранее рабочие тетради использовались, но в связи со значительным увеличением количества обучающихся от этого инструмента отказались, т.к. тетради печатаются на всех участников, но как правило, значительная их часть оставалась. Это стало экономически невыгодно даже для 80 участников. Решением данной проблемы может стать электронный вариант рабочей тетради, в которой тезисно может излагаться материал прошедшего занятия и основные рекомендации.

Вторым блоком рекомендаций являются мероприятия, направленные на улучшение взаимодействия менторско-преподавательского состава с участниками. Первым предлагаемым мероприятием предлагается введение очных индивидуальных консультаций. Участники бизнес-школы отмечают необходимость «живого» общения с экспертами в области налогов, бухгалтерского учета и права. Введение таких консультаций позволит каждому участнику проработать детально свой проект с финансовой и юридической стороны.

Вторым мероприятием предлагается увеличение времени коучинга для каждого участника. На сегодняшний день на каждого участника у ментора отводится 15 минут в течение 3 месяцев обучения. За это время ментор успевает только узнать суть идеи, иногда дать первое задание. Увеличение времени коучинга позволит каждому участнику детальнее обсудить с ментором свой проект, задать интересующие вопросы, а ментору – направить мысли и действия молодого предпринимателя в нужное русло.

Третий блок рекомендаций направлен на изменение образовательной программы бизнес-школы. Современные экономические условия ставят большинство организаций в условия выживания и для начинающих и действующих предпринимателей особенно актуальны темы, связанные с эффективным функционированием в кризис. В связи с этим, мы предлагаем ввести следующие дисциплины:

- антикризисный менеджмент (проведение диагностики бизнеса, разработка антикризисной стратегии компании, выбор предпочтительной стратегии с учетом рисков, внедрение механизмов превентивного (предупреждающего) антикризисного управления, формирование антикризисного потенциала компании, создание системы анализа и наблюдения за изменениями во внешней и внутренней среде, улавливание «тонких сигналов» об угрозе приближения кризиса, создание системы антикризисных индикаторов, подходы к формированию программы по выводу компании из кризиса);

- управление персоналом в условиях кризиса (антикризисные методы

внутрикорпоративного PR и поддержки активности сотрудников, методы работы с людьми в режиме антикризисного управления, скрытые мотивационные резервы сотрудников, методы «жесткого менеджмента», методы преодоления сопротивления в осуществлении антикризисной программы, стратегии управления конфликтами);

- антикризисные финансы (альтернативные варианты финансовых стратегий в условиях ограниченности ресурсов, избавление от лишних расходов и разработка программы снижения затрат, принятие финансово-обоснованного решения о продаже/покупке бизнеса, определение симптомов и угроз из финансовых отчетов).

Семинары и вебинары на данные темы позволят сформировать у начинающих предпринимателей понимание как управлять организацией в условиях кризиса, как не потерять и приобрести лучшие кадры в данный период.

Также для начинающих предпринимателей актуальны такие дисциплины как:

- тайм-менеджмент (управление собственным временем, изучение основных систем и методов тайм-менеджмента, избавление от привычных «поглотителей» времени, делегирование полномочий, альтернативные подходы к управлению временем);

- бизнес-процессы компании (методы и инструменты моделирования бизнес процессов и организационного дизайна, ориентированные на достижение стратегических целей; типичные ошибки в моделировании бизнес процессов и организационных структур, технология моделирования бизнес процессов и организационных структур, ключевые принципы и подходы к управлению проектами);

- переговоры (этапы подготовки к деловым переговорам, изучение особенностей использования различных переговорных стратегий, определение индивидуальных особенностей ведения переговоров, развитие навыков подготовки и проведения деловых переговоров, применения инструментов и техник, которые могут использоваться как для принципиальных переговоров,

так и для жестких);

– управление качеством (определение ключевых категорий затрат на обеспечение качества, освоение ключевых инструментов обеспечения качества на этапе проектирования продукции и услуг, формирование практических навыков использования бенчмаркинга и QFD-методологии).

Актуальными для начинающих предпринимателей являются вопросы, связанные с государственной поддержкой. Исходя из этого в образовательный курс рекомендуем включить очные встречи с представителями органов государственной власти и с представителями учреждений, деятельность которых направлена на повышение предпринимательской активности среди молодежи: Агентство по делам молодежи (Росмолодежь), Агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края, Центр молодежных инициатив «Форум», Красноярский краевой дворец молодежи.

Одной из наиболее острых тем для начинающих предпринимателей является вопрос юридического сопровождения. Современное законодательство меняется ежедневно и уследить за всеми изменениями вовремя для начинающего предпринимателя не под силу. Большинство из них обращаются за юридической помощью впервые чаще всего, когда уже возник спор с клиентом, поставщиком, налоговой и т.д. Но начинающие предприниматели нуждаются в юридической помощи еще до открытия бизнеса: при оформлении уставных документов, разработке типовых договоров с клиентами и поставщиками, заключении трудовых договоров и решении других вопросов. Именно поэтому консультации юристов рекомендуются для внедрения в образовательную программу.

Четвертая часть рекомендаций касается содержания бизнес-плана. Уже сегодня многие начинающие предприниматели обращаются за поддержкой в Центры занятости населения города, Агентство поддержки малого и среднего бизнеса Красноярского края, КГАУ «Красноярский региональный инновационно-технологический бизнес-инкубатор», участвуют в инвестиционных сес-

сиях и конкурсах на получение грантов и субсидий. И уже на момент подачи заявок и обращений они сталкиваются с самой главной проблемой – имеющийся бизнес-план не соответствует общепринятым требованиям. Предприниматель вынужден обращаться за помощью в компании, специализирующиеся на написании бизнес-планов, для приведения бизнес-плана в соответствующий вид или создания нового. Более того, многие предприниматели отмечают, что итоговый бизнес-план участников не содержит реальные факты и расчеты и при его реализации они сталкиваются с ситуациями, которые они не просчитывали и не прогнозировали. Исходя из данных фактов, мы рекомендуем скорректировать содержание бизнес-плана и привести его в вид, соответствующий инвестиционному бизнес-плану.

3.2. Методические рекомендации по внедрению предлагаемых мероприятий

Для эффективного внедрения предлагаемых мероприятий и возможности тиражирования требуется наличие методических рекомендаций. Исходя из предложенных выше мероприятий по улучшению образовательной программы по профессиональному развитию предпринимателей в рамках обучения в молодежной бизнес-школе, мы предлагаем тематический план (таблица 8), рассчитанный на 3,5 месяца обучения:

- вебинары - 1 раз в неделю;
- семинары – 2 раза в неделю (суббота и воскресенье);
- индивидуальные консультации - не менее 1 раза в неделю;
- краш-тесты – 3 раза за весь период обучения;
- встречи с представителями органов государственной власти - 3 раза за весь период обучения;
- юридические консультации - 3 раза за весь период обучения.

Форма обучения – очно-дистанционная. Очные занятия – в конференц-залах вместимостью более 70 человек, дистанционные – на образовательной

площадке Mirapolis.

Таблица 8

Тематический план образовательной программы для участников молодежной бизнес-школы г. Красноярска

№	Наименование модуля	Форма работы	Кол-во часов
1	Организационный вебинар	Дистанционно	2
2	Вебинар №1 «Структура бизнес-плана»	Дистанционно	2
3	Семинар №1 «Как заложить успех в бизнесе?»	Очно	7
4	Встреча с представителями органов государственной власти	Очно	3
5	Вебинар №2 «Как ставить и достигать целей в бизнесе?»	Дистанционно	2
6	Семинар №2 «Как выбрать концепцию бизнес-проекта?»	Очно	7
7	Вебинар №3 «Ваши ресурсы для успеха в бизнесе»	Дистанционно	2
8	Индивидуальные консультации	Очно	3
9	Семинар №3 «Сделки и договоры»	Очно	7
10	Семинар №4 «Эффективные переговоры»	Очно	7
11	Вебинар №4 «Осознанность в действии»	Дистанционно	2
12	Юридические консультации	Очно	3
13	Семинар №5 «Тайм-менеджмент»	Очно	7
14	Семинар №6 «Бизнес-процессы компании»	Очно	7
15	КРАШ-тест №1	Очно	10
16	Вебинар №5 «Ведение бухгалтерского и налогового учета в компании малого бизнеса»	Дистанционно	2
17	Встреча с представителями органов государственной власти	Очно	3

Продолжение таблицы 8

18	Семинар №7 «Формулируем миссию и стратегию Start-Up проекта»	Очно	7
19	Семинар №8 «Что должно быть отражено в маркетинговой части бизнес-плана?»	Очно	7
20	Вебинар №6 «Выбираем оптимальную налоговую систему налогообложения и организационно-правовую форму»	Дистанционно	2
21	Индивидуальные консультации	Очно	3
22	Семинар №9 «Производственный и операционный менеджмент»	Очно	7
23	Семинар №10 «Антикризисный менеджмент»	Очно	7
24	Вебинар №7 «Что о команде должно быть представлено в бизнес плане»	Дистанционно	2
25	Юридические консультации	Очно	3
26	Семинар №11 «Подбираем команду Start-Up проекта. Оценка и подбор персонала»;	Очно	7
27	Семинар №12 «Управление персоналом в условиях кризиса»;	Очно	7
28	КРАШ-тест №2	Очно	10
29	Вебинар №8 «Как представлять финансовый раздел бизнес плана»	Дистанционно	2
30	Встреча с представителями органов государственной власти	Очно	3
31	Семинар №13 «Антикризисные финансы»	Очно	7
32	Семинар №14 «Система вознаграждения и мотивации»	Очно	7
33	Вебинар №9 «Основы безопасности бизнеса»	Дистанционно	2
34	Юридические консультации	Очно	3

35	Семинар №15 «Личная эффективность владельца бизнеса»	Очно	7
36	Семинар №16 «Управление качеством»	Очно	7
37	Вебинар №10 «Принимаем решение быть ли проекту»	Дистанционно	2
38	Индивидуальные консультации	Очно	3
39	Семинар №17 «Презентация проекта потенциальному инвестору: ключевые факторы успеха»	Очно	7
40	КРАШ-тест №3 (с участием инвесторов)	Очно	10

На организационном вебинаре необходимо подробно рассказать участникам о программе и графике обучения, особенностях взаимодействия с тьюторами и менторами, объяснить как пользоваться трекшн-картой и взаимодействовать со спаринг-партнером. Также необходимо сразу объяснить участникам что такое краш-тест, как он проходит, для чего он нужен и почему важно все разделы бизнес-плана выполнять вовремя.

На вебинаре №1 «Структура бизнес-плана» рассматривается структура бизнес-плана, его разделы и сроки выполнения.

Семинар №1 «Как заложить успех в бизнесе?» предполагает изучение следующих вопросов:

- типы людей: «хотят знать», «хотят быть», «делают»;
- что нужно чтобы добиться успеха;
- важность нетворкинга;
- имидж и репутация.

На вебинаре №2 «Как ставить и достигать целей в бизнесе?» с участниками необходимо обсудить важность постановки целей в бизнесе и в жизни, объяснить разницу между постановкой и достижением цели, научить ставить и формулировать цели и рассмотреть типичные ошибки.

Семинар №2 «Как выбрать концепцию бизнес-проекта?» предполагает проведение бизнес-игры на определение существующих ниш.

На вебинаре №3 «Ваши ресурсы для успеха в бизнесе» участникам необходимо рассказать о том, как провести ревизию имеющихся и необходимых ресурсов и сделать их оценку.

Семинар №3 «Сделки и договоры» предполагает изучение следующих вопросов:

- этапы продаж;
- построение отдела продаж;
- скрипты продаж;
- воронка продаж.

Семинар №4 «Эффективные переговоры» предполагает изучение следующих вопросов:

- этапы подготовки к деловым переговорам;
- изучение особенностей использования различных переговорных стратегий;
- определение индивидуальных особенностей ведения переговоров;
- развитие навыков подготовки и проведения деловых переговоров;
- применения инструментов и техник, которые могут использоваться как для принципиальных переговоров, так и для жестких.

На вебинаре №4 «Осознанность в действии» необходимо рассмотреть такие вопросы как умение быть «здесь и сейчас», извлечение пользы из поражения и управленческий цикл.

Семинар №5 «Тайм-менеджмент» предполагает изучение следующих вопросов:

- управление собственным временем;
- изучение основных систем и методов тайм-менеджмента;
- избавление от привычных «поглотителей» времени;
- делегирование полномочий;

- альтернативные подходы к управлению временем.

Семинар №6 «Бизнес-процессы компании» предполагает изучение следующих вопросов:

- методы и инструменты моделирования бизнес процессов и организационного дизайна;
- ориентированные на достижение стратегических целей;
- типичные ошибки в моделировании бизнес процессов и организационных структур;
- технология моделирования бизнес процессов и организационных структур;
- ключевые принципы и подходы к управлению проектами.

На вебинаре №5 «Ведение бухгалтерского и налогового учета в компании малого бизнеса» участникам необходимо рассказать о способах ведения бухгалтерского учета, риски и преимущества каждого способа.

Семинар №7 «Формулируем миссию и стратегию Start-Up проекта» предполагает изучение существующих конкурентных стратегий и определение кому какая подходит.

Семинар №8 «Что должно быть отражено в маркетинговой части бизнес-плана?» предполагает изучение следующих вопросов:

- как изучать рынок и конкурентов;
- что такое маркетинговая стратегия;
- взаимодействие со СМИ;
- каналы продаж.

На вебинаре №6 «Выбираем оптимальную налоговую систему налогообложения и ОПФ» рассматриваются вопросы регистрации бизнеса, выбор организационно-правовой формы и системы налогообложения, систему страховых взносов.

Семинар №9 «Производственный и операционный менеджмент» предполагает изучение следующих вопросов:

- как организовать производство;

- внешние факторы производственной среды;
- работы, связанные с запуском проекта;
- работы, связанные с выпуском продукции.

Семинар №10 «Антикризисный менеджмент» предполагает изучение следующих вопросов:

- проведение диагностики бизнеса;
- разработка антикризисной стратегии компании
- выбор предпочтительной стратегии с учетом рисков
- внедрение механизмов превентивного (предупреждающего) антикризисного управления;
- формирование антикризисного потенциала компании
- создание системы анализа и наблюдения за изменениями во внешней и внутренней среде;
- создание системы антикризисных индикаторов;
- подходы к формированию программы по выводу компании из кризиса.

На вебинаре №7 «Что о команде должно быть представлено в бизнес плане» рассматривается процесс и способы подбора персонала, основные ошибки.

Семинар №11 «Подбираем команду Start-Up проекта. Оценка и подбор персонала» предполагает изучение следующих вопросов:

- планирование персонала;
- внутренний отбор, внешний поиск;
- проведение эффективного собеседования.

Семинар №12 «Управление персоналом в условиях кризиса» предполагает изучение следующих вопросов:

- антикризисные методы внутрикорпоративного PR и поддержки активности сотрудников;
- методы работы с людьми в режиме антикризисного управления;

- скрытые мотивационные резервы сотрудников;
- методы «жесткого менеджмента»;
- методы преодоления сопротивления в осуществлении антикризисной программы;
- стратегии управления конфликтами.

На вебинаре №8 «Как представлять финансовый раздел бизнес плана» рассматривается один из важнейших разделов. Необходимо рассказать, как считается прибыль и размер необходимых инвестиций, что такое рентабельность, ставки дисконтирования, сроки окупаемости, а также последовательность написания данного раздела бизнес-плана и основные расчетные формулы.

Семинар №13 «Антикризисные финансы» предполагает изучение следующих вопросов:

- альтернативные варианты финансовых стратегий в условиях ограниченности ресурсов;
- избавление от лишних расходов и разработка программы снижения затрат;
- принятие финансово-обоснованного решения о продаже/покупке бизнеса;
- определение симптомов и угроз из финансовых отчетов.

Семинар №14 «Система вознаграждения и мотивации» предполагает изучение следующих вопросов:

- системы материального и нематериального вознаграждения;
- структура системы вознаграждения;
- принципы эффективной системы мотивации персонала;
- оценка и ранжирование должностей;
- система грейдинга;
- социальная политика компании.

На вебинаре №9 «Основы безопасности бизнеса» изучаются основные

группы рисков и виды защиты и что делать, если что-то все-таки произошло.

Семинар №15 «Личная эффективность владельца бизнеса» предполагает изучение следующих вопросов:

- элементы управленческой эффективности: управление временем, работа на результат, позитивизм, расстановка приоритетов, системное мышление;
- основные модели управленческих решений, типы и виды управленческих решений;
- факторы личной эффективности руководителя.

Семинар №16 «Управление качеством» предполагает изучение следующих вопросов:

- определение ключевых категорий затрат на обеспечение качества;
- освоение ключевых инструментов обеспечения качества на этапе проектирования продукции и услуг;
- формирование практических навыков использования бенчмаркинга и QFD-методологии.

На вебинаре №10 «Принимаем решение быть ли проекту» с участниками обсуждается важность стратегии при реализации проекта, способы анализа данных проекта.

Семинар №17 «Презентация проекта потенциальному инвестору: ключевые факторы успеха» предполагает изучение следующих вопросов:

- что такое инвестиции и их виды;
- как подготовиться к встрече с инвесторов;
- что говорить на инвестиционной презентации, а о чем лучше промолчать;
- правовые аспекты инвестиций.

Вторым важным элементом методических рекомендаций является новая структура бизнес-плана, т.к. на сегодняшний день такой документ вообще отсутствует, а сама структура бизнес-плана нуждается в доработке.

Предлагаемый бизнес-план состоит из следующих разделов:

– титульный лист. На нем необходимо отразить наименование компании, фамилию, имя, отчество руководителя и его контактные данные, логотип компании (если имеется), адрес и телефон компании, дата разработки бизнес-плана.

– резюме бизнес-плана. Раздел содержит краткое описание компании, основные положительные стороны бизнес-идеи, объем необходимых инвестиций или кредитных ресурсов и расчетный срок их возврата средств.

– сущность проекта. В данном разделе необходимо отразить миссию компании, цели, основные виды деятельности, рассказать о преимуществах компании – что получают покупатели, приобретая товар/услугу именно данной организации.

– рынок. В данном разделе нужно описать портрет покупателя, его отличительные характеристики, какие у него есть потребности и как удовлетворены. Также здесь должен быть представлен список конкурентов с оценкой объема продаж каждого из них. Составить сравнительную характеристику своего продукта/услуги и конкурентов, оценить по важным для клиента параметрам (цена, качество, сервис, удобство, ассортимент и другое). Указать ожидаемый объем продаж в сравнении с общим объемом рынка, с ближайшими конкурентами.

– продажи и маркетинг. Необходимо описать как будут организованы продажи, кто их осуществляет, сколько в денежных и натуральных величинах продает компания, какая сумма средней сделки. Представить коммерческое предложение по основным продуктам компании, скрипты переговоров с теплыми и холодными клиентами лично и по телефону. Составить список каналов привлечения новых клиентов. Маркетинговый план должен содержать стратегию продвижения продукции на рынок, объемы продаж, ценовую политику, рекламу, систему продаж, постпродажное обслуживание.

– производственный план. Раздел должен содержать описание технологического процесса, подходы по организации производства, перечень источников сырья и материалов, наименование и основные характеристики

технологического оборудования, потребность предприятия в инженерно-транспортном обеспечении, основные требования к трудовым ресурсам. В данном разделе необходимо также составить календарный план по привлечению и загрузке необходимых ресурсов до уровня 70-80%.

– финансовый план. В данном разделе отражаются ожидаемые финансовые результаты деятельности предприятия; приводятся график выполнения работ, подробная смета расходов, потребность в финансовых ресурсах, а также предполагаемые источники и схемы финансирования, график погашения кредитов, показатели эффективности проекта (внутренняя норма доходности, NPV, срок окупаемости, индекс рентабельности, точка безубыточности и т.д.).

– структура компании и ее управление. В разделе приводится организационная схема предприятия, показывающая внутренние связи, обязанности и разделение ответственности.

– оценка рисков. В разделе ориентировочно оценивается, какие риски наиболее вероятны для проекта и во что они в случае их реализации могут обойтись.

– приложения. В раздел включают документы, которые являются подтверждением сведений, приведенных в бизнес-плане, такие как: результаты маркетинговых исследований, заключения аудиторов, резюме на руководителей предприятия, подтверждающие их квалификацию, техническая характеристика продукции, договоры, лицензии, отзывы и т.п.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Бизнес-образование сегодня реагирует на вызовы окружающей деловой среды и делового сообщества через изменение профессионально-делового потенциала и массовые поведенческие стратегии своих выпускников, вызывая определенные сдвиги в ней: вклад бизнес-образования в рост уровня профессионализма делового сообщества, изменение социальной организации бизнеса, повышение эффективности национальной экономики. И, если выпускники бизнес-школ умеют организовать себя для достижения собственных целей, то бизнес-школа выполнила свои функции.

На основании проведенного исследования можно сказать, что разработка мероприятий по совершенствованию деятельности по профессиональному развитию предпринимателей является ключевой стратегической задачей для организаций сферы дополнительного профессионального образования и бизнес-образования. В результате проведенного исследования основная цель выпускной квалификационной работы - теоретическое обоснование и разработка рекомендаций для совершенствования деятельности по профессиональному развитию предпринимателей молодежной бизнес-школы города Красноярск – была достигнута. Все поставленные по введению задачи также были решены.

Объектом исследования выступала молодежная бизнес-школа города Красноярск. Данная бизнес-школа является консультационно-экспертной площадкой, где молодые предприниматели могут представить собственные бизнес-идеи и получить всестороннюю поддержку в их развитии и дальнейшей реализации.

В первой главе рассмотрены основные теоретико-методологические основы профессионального развития предпринимателей, проведен анализ действующих программ в городе Красноярске, в России и за рубежом.

Проведенный во второй главе анализ деятельности молодежной бизнес-школы показал, что деятельность школы является эффективной. В каче-

стве основных показателей эффективности рассмотрены количество официально зарегистрированных юридических лиц, а также результаты деятельности некоторых организаций, открытых после обучения предпринимателей.

Однако в связи с современными экономическими условиями, а также обращениями в тиражировании опыта, необходима совершенствование программы профессионального развития предпринимателей и разработка методических рекомендаций. Предложенные в выпускной квалификационной работе мероприятия по совершенствованию деятельности профессионального развития предпринимателей охватывают все направления работы бизнес-школы: организация деятельности, взаимодействие обучающихся с преподавателями и экспертами, модули образовательной программы и структура самого бизнес-плана. Предложенные мероприятия по совершенствованию образовательной программы и бизнес-плана нашли свое отражение в методических рекомендациях данной выпускной квалификационной работы.

В связи с тем, что следующий набор и обучение участников молодежной бизнес-школы г. Красноярска состоится осенью 2016 года численностью 1500 человек, то предложенные мероприятия смогут помочь усовершенствовать деятельность бизнес-школы. Их внедрение и реализация позволят повысить численность регистрируемых юридических лиц, количество участников, поддержанных инвесторами, сократить время организаторов на технические аспекты работы, улучшить показатели эффективности деятельности запускаемых предпринимателями компаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аганбегян А.Г. Макроэкономические тенденции развития России: влияние на бизнес-образование. // Бизнес-образование. 2014. №2. С. 6-12.
2. Андреева И.В., Мкртчян Т.Р. Критериальная оценка качества образовательных продуктов в сегменте бизнес-образования. // Дизайн. Материалы. Технология. 2015. №1 (36). С. 3-6.
3. Анисимова С.В. Особенности структуры и регулирования рынка бизнес-образования. // Вестник Тверского государственного университета. Серия Экономика и управление. 2015. №1 (1). С. 249-254.
4. Анисимова С.В., Журавлев П.В. Рынок бизнес-образования: особенности, структура, основные регуляторы. // VI Найденовские чтения. Инновационные процессы и культура предпринимательства на потребительском рынке товаров и услуг. 2014. С. 284-286.
5. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? // Организационная психология. 2013. №4. С. 92-108.
6. Байкалова А.А., Гавриш В.В. Вопрос качества бизнес-образования в России. // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения. 2012. С. 38-39.
7. Баранова Н.М. Современные концепции бизнес-образования в России. // Модели и методы инновационной экономики. 2014. С. 18-26.
8. Бжиская Ю.В. К вопросу об актуальности бизнес-образования. // Международное научное сотрудничество, образование и культура. 2014. №2 (3). С. 10-14.
9. Ванина Э.Г. Развитие бизнес-образования в условиях кризиса. // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2015. С. 280-282.
10. Ванина Э.Г. Роль бизнес-образования в инновационном развитии экономики. // Материалы 13-й научно-практической конференции «Проблемы развития предприятий: теория и практика». 2014. С. 21-22.
11. В авангарде русского МВА. [Электронный ресурс]. – Режим досту-

па: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=13895>, свободный.

12. Виды образования для бизнеса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://marketing.rbc.ru/reviews//business-education-2008/chapter4-mba-portrait.shtml>, свободный.

13. Волошина Л.А. Эволюция бизнес-образования в Советском союзе и современной России. // Современная педагогика. 2015. № 6 (31). С. 129-137.

14. Гусев Д.А. Основные принципы эффективного построения системы дистанционного обучения. // Наука и школа. 2014. № 5. С. 106-112.

15. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. М: Изд.: Дашков и К, 2014 г. 389 с.

16. Дивидченко О.И., Почернин И.О. Пути совершенствования бизнес-образования в сфере малого предпринимательства (по результатам социологического опроса). // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. 2014. С. 15-220.

17. Дресвянников В.А., Лосева О.В. Управление человеческими ресурсами. Саратов.: Изд.: Вузовское образование, 2014. 170 с.

18. Дюков И.И. Организационные инновации как фактор повышения качества бизнес-образования. // Стандарты и качество. 2015. № 5. С. 72-77.

19. Евенко Л.И. Совершенствование бизнес-образования под влиянием потребностей бизнеса и предпринимательства. // Креативная экономика. 2012. №9. С. 78-83.

20. Инновационные формы и форматы бизнес-образования в условиях кризиса. // Бизнес-образование. 2016. №1. С. 65-67.

21. Исследование рынка бизнес-образования и карьеры в Красноярске. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasnoyarsk.dk.ru/wiki/issledovanie-rynka-biznes-obrazovaniya-i-kariery>, свободный.

22. Ковалев В.А. Организационные аспекты формирования системы бизнес-образования. // Экономика образования. 2009. №4-2. С. 58-61.

23. Козлов В.Д., Абышева Ю.Ю. Креативные технологии в бизнес-образовании. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2012. №1 (25). С. 52-56.

24. Корнуэлл Э. Бизнес-образование в условиях экономического кризиса. // Бизнес-образование. 2016. №1. С. 5-8.

25. Крылатых Э.Н. Бизнес-образование нового поколения деловых людей России. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2010 №9. С. 74-79.

26. Кузьмина О.В. Зарубежное бизнес-образование: актуальность и механизм реализации. // Сборник статей экономического и социально-гуманитарного факультета РГГМУ. 2013. С. 221-225.

27. Кузьминов Я.И., Филонович С.Р. Бизнес-образование: состояние и перспективы. Содержательно-институциональные аспекты // Вопросы экономики. 2013. № 001. С. 19-36.

28. Леонова Ж., Журавлев К. Социально-экономические аспекты формирования бизнес-образования для малого и среднего бизнеса. // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. №1. С. 62-68.

29. Лёгостев А.В. Социальная трансформация бизнес-образования и новая специфика подготовки топ-менеджеров высшей школы. // 2011. №18. С. 174-178.

30. Маслова В.М. Управление персоналом. 2е изд, перераб и доп. М.: Изд. Юрайт, 2015. 492 с.

31. Мау В., Сеферян А. Бизнес-образование рубежа веков: Вызовы времени и тенденции развития. Российское образование: тенденции и вызовы: сб. ст. и аналитических докл. М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. С. 333-375

32. Мухимханов Р.Р. Концептуальные направления развития системы бизнес-образования в сфере МВА. // Перспективы науки. 2015. №3 (66). С. 104-110.

33. Мхеидзе Л.Р. К вопросу об обучении руководителей высшего звена современных организаций // Научно-теоретический журнал «Научные про-

блемы гуманитарных исследований». 2011. №5. С. 224-230.

34. Новикова Е.В., Полякова Н.В. Бизнес-образование как форма инновационного подхода к получению актуальных знаний. // Образование XXI века: внедрение и развитие инноваций. 2015. С. 57-63.

35. Новикова Е.Ю. Инновационность бизнес-образования. // VI Найденовские чтения. Инновационные процессы и культура предпринимательства на потребительском рынке товаров и услуг. 2014. С. 155.

36. Омаров М.Е. Современные особенности повышения квалификации предпринимателей в Казахстане. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72254.doc.htm, свободный.

37. Павлов Я.Ю., Кочина С.А. Геймификации в дистанционном обучении. // Бизнес-образование. 2014. №2. С. 73-81.

38. Петрова Э.Д. Управление образованием личности и бизнес-образование. // Философия образования. 2012. Том 40. №1. С. 93-102.

39. Петрова Э.Д. Формирование личности средствами бизнес-образования. // Идеи и идеалы. 2012. Том 1. №1. С. 73-79.

40. Прима Я.Г. Развитие российского рынка краткосрочного бизнес-образования. // Вестник МГПУ. Серия Экономика. 2012. №6 (18). С. 51-56.

41. Просвирина И.И. Проектный подход к оценке эффективности услуг в сфере бизнес-образования. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия Экономика и менеджмент. 2012. №9 (268). С. 29.

42. Пугачев А. С. Дистанционное обучение – способ получения образования // Молодой ученый. 2012. №8. С. 367-369.

43. Рынок бизнес-образования в России до 2016 года. Возможности, перспективы, прогноз [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://marketing.rbc.ru/reviews//business-education-2008/chapter1-price.shtml>, свободный.

44. Рейтинг бизнес-школ Красноярска. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasnoyarsk.dk.ru/wiki/rejting-biznes-shkol>, свободный.

45. Рейтинг российских программ MBA. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.smba.ru/articles/mba_5/Article_mba_1.html, свободный.
46. Сергеева А.А. Новые реалии рынка бизнес-образования России в 2013-2014 годах. // Бизнес-образование. 2014. №2. С. 60-68.
47. Смельцова С.В., Кожехов Д.А. Исследование ключевых особенностей и тенденций системы современного бизнес-образования на примере европейских и американских бизнес-школ. // Научные дискуссии. 2015. №1. С. 86-99.
48. Соколова Я.Ю. Обзор российского бизнес-образования. // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2010. № 12. С. 185-189.
49. Филина Т.В. Бизнес-образование: в соответствии с требованиями работодателя. // Бизнес-образование. 2016. №1. С. 50-53.
50. Филина Т.В. Проектирование интегрированной в бизнес-модели обучения руководителей. // Бизнес-образование. 2014. №2. С. 26-30.
51. Фурсов В.А., Соловьева И.В., Лазарева Н.В. Анализ современного состояния системы бизнес-образования и проблемы внедрения компетентного подхода. // Вестник СКФУ. 2015. №1 (46). С. 163-168.
52. Четыре модели бизнес-образования России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.faito.ru/archnews/1137062616,1144044423/>, свободный.
53. Чигиринская Н.В. Особенности развития современного бизнес-образования в России. // Современные проблемы науки и образования. 2015. №4. С. 157.
54. Шарова С.В. Тенденции развития российского бизнес-образования. // Инновационное развитие - от Шумпетера до наших дней: экономика и образование. 2015. С. 459-462.
55. Щенникова Е.С. Факторы, влияющие на формирование инновационной среды в бизнес-образовании. // Открытое образование. 2012. №3. С. 80-85.

56. Янковская Н.Б. Тенденции развития бизнес образования и программ MBA как одной из форм бизнес образования. // Материалы VI международной научно-практической конференции «21 век: фундаментальная наука и технологии». 2015. № North Charleston, USA, том 2. 59 с.

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Работа прошла проверку через систему АНТИПЛАГИАТ.

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиография 56 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

Забело Екатерина Игоревна

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

Нормоконтроль пройден

К.э.н., доцент Г.Т. Полежаева

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

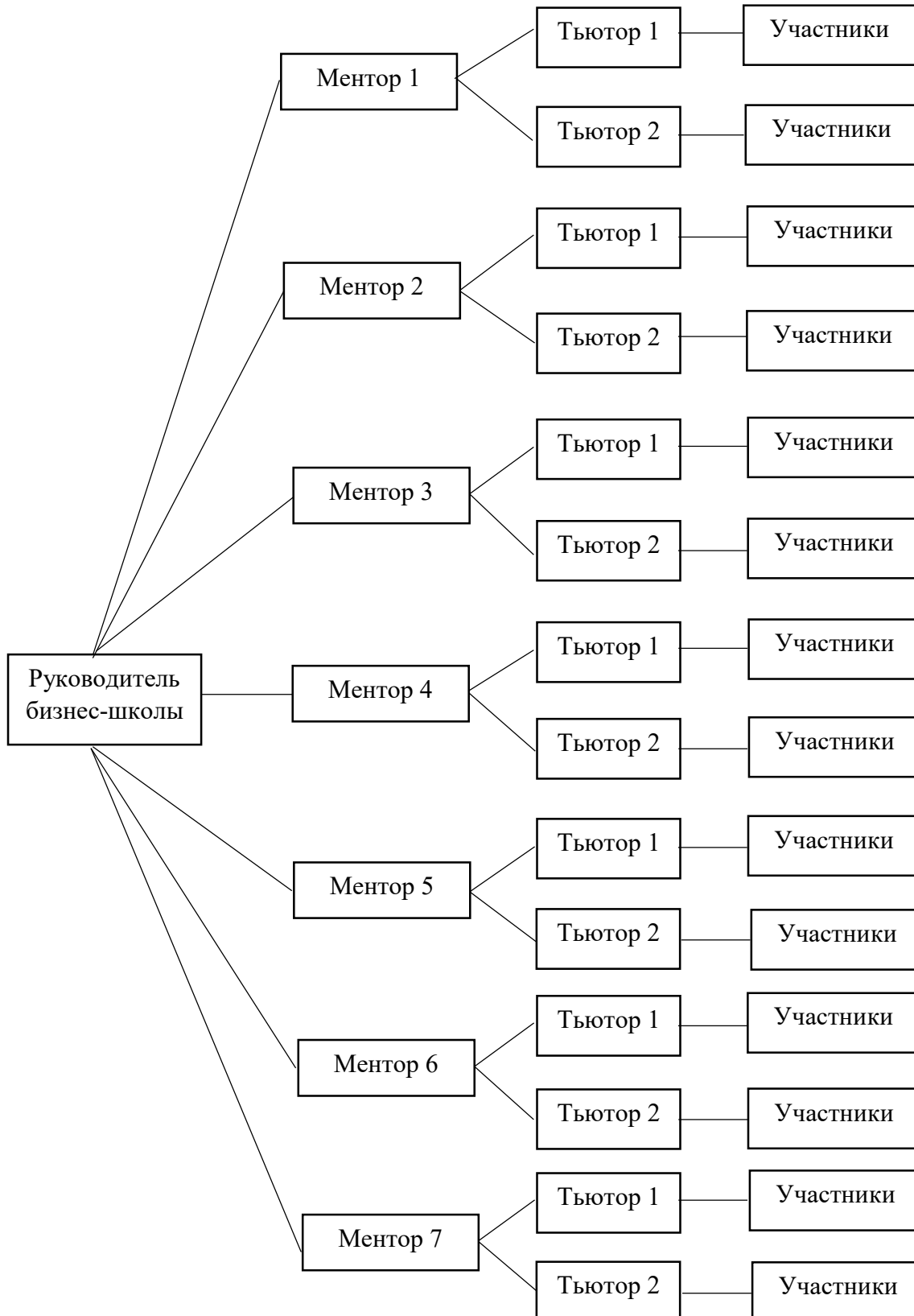
Анализ характеристик наставничества и коучинга

Наставничество	Коучинг
Цель и предназначение	
<p>Чаще ориентировано на взаимообмен жизненным опытом, поддержку, обучение или руководство в целях личного, духовного, карьерного или жизненного роста; иногда используется для достижения стратегических бизнес-целей; содержание может быть довольно широким.</p>	<p>Обычно направлен на достижение результата, успеха, цели, на овладение производственными навыками, причем акцент делается на осуществление действий и поддержание изменений во времени; часто используется для улучшения навыков, необходимых для успешной деятельности в конкретной области; скорее наполнен практикой, чем теорией; в значительной степени опирается на навыки межличностного взаимодействия.</p>
Причина и продолжительность контакта	
<p>Может происходить в естественной форме, формально или неформально; может длиться в течение всей жизни или являться частью формальной программы с регламентированными взаимными контактами, встречами и т. д.</p>	<p>Часто проводится на основе потребностей, выявляемых самим клиентом; в сфере бизнеса участие работников в процессе коучинга может быть частью их обычной профессиональной деятельности</p>
Форма и природа контакта	
<p>Исторически — индивидуальная; все чаще применяются практики взаимодействия одного наставника с группой людей, группой сверстников; используются возможности электронной почты, телефона и видеозаписи</p>	<p>Обычно индивидуальная; часто проводится по телефону и посредством электронной почты; в системах образования используется взаимный коучинг в парах</p>
Навыки и жизненный опыт	
<p>Обычно опыт наставника богаче опыта его партнера, но может быть подобным ему или относиться к другой области; истории из жизненного опыта наставника.</p>	<p>Очень часто коуч занят в той же самой области, в которой работает клиент или работал в ней ранее; жизненные истории коуча призваны вдохновить или научить.</p>

Окончание приложения 1

Необходимая для исполнения данной роли подготовка	
Варьирует от полного отсутствия формальной подготовки до ограниченного количества часов в формате семинарских занятий	Часто коуч является самоучкой; сейчас становятся доступными все больше очных и дистанционных курсов
Сертификация или лицензирование	
Не требуется, но сертификаты и другие виды формального признания часто выдаются после прохождения формальных обучающих программ	Не требуется, но профессиональные ассоциации и некоторые обучающие (тренинговые) компании предлагают системы сертификации
Компенсация или гонорар	
Строго добровольно; в опубликованных руководствах возражается против любых финансовых отношений	Чаще всего коучинг является частью роли (или же полностью ролью), предписанной должностной инструкцией; услуги частных коучей часто оплачиваются клиентом — потребителем услуг
Оценка работы и взаимные соглашения	
Исследовательская сторона очень умеренна; приветствуются и чаще всего используются эпизодические отчеты и личные переживания; высокая степень согласованности принципов программы	Обеспечивается потребителем; минимальный исследовательский компонент; благодарственные письма клиентов — наиболее распространенный способ определения эффекта программы; высокая согласованность принципов и применяемых методов
Обучение и обратная связь	
Зависит от развития отношений; взаимное обучение со временем усиливается, но может быть минимизировано должностной иерархией; обычно все стороны извлекают для себя пользу из обратной связи	Обычно ориентирован на клиента, и первоочередное внимание уделяется его обучению; коучи часто запрашивают обратную связь для улучшения своих собственных навыков

Организационная структура бизнес-школы



Трекшн-карта участника молодежной бизнес-школы г. Красноярск

ФИО	
e-mail	
телефон	
<p>Участники будут объединены в пары – спаринг-партнеры. Каждый участник будет заполнять индивидуальную трекшн-карту – отмечать выполнение домашних заданий, посещение очных и дистанционных образовательных мероприятий, прохождения КРАШ Тестов. За каждое выполненное задание начисляются баллы: Посещение VIP спикеров - 5 баллов Участие в вебинаре 10 баллов Участие в семинаре-практикуме с ментором - 20 баллов Заполнение раздела бизнес-плана - 40 баллов Участие в КРАШ тесте - 60 баллов Открытие юридического лица в процессе обучения - 200 баллов При условии, что оба бизнес-спаринг партнера выполнили задания на текущей неделе, очки каждого удваиваются Еженедельно будет подводиться рейтинг участников по набранным баллам В финале обучения участники набравшие максимальное количество баллов будут награждены организаторами (ценные подарки и призы).</p>	
Три цели:	
Неделя с ___ по ___	Баллы
Участие в «Организационном собрании» (20 баллов)	
Участие в вебинаре "Как ставить и достигать целей в бизнесе" (10 баллов)	
Тренинг «Как выбрать концепцию бизнес-проекта?» (20 баллов)	
Бизнес-игра «Сделки и договоры» (20 баллов)	
Открыл ООО или ИП (200 баллов)	
Дополнительные активности: - Регистрация на сайте http://www.krasleader.ru/ - 60 баллов. - участие в соревновании ЗОЖ - 20 баллов каждый трекер	
ИТОГО за неделю:	
ИТОГО за неделю с учетом Бизнес Спаринг Партнера:	
ИТОГО за весь период:	