

УДК 377.5

¹Д.К. Бейбалаева, ²А.Х. Ибрагимова

¹ Дагестанский государственный педагогический университет, Республика Дагестан, г. Махачкала, email: isli.magomedova@mail.ru

² Дагестанский государственный университет народного хозяйства, Республика Дагестан, г. Махачкала, email: shahizin@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ТРЕНИНГА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ В КОНТЕКСТЕ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: стандарты, тренинг, виды тренинга, критерии, экономическое образование, цель, группа, менеджмент, профессиональные качества.

В статье рассмотрены виды, критерии и стандарты тренинга будущих экономистов; вопросы проведения тренинга будущих экономистов организациями СПО с позиции формирования профессионального специалиста. Изучены профессиональные аспекты и особенности проведения тренинговых занятий. Обращается внимание на клиентоориентированность при подготовке будущих экономистов. В статье рассмотрены профессиональные качества будущих специалистов в современных условиях образования. Уделяется внимание тому, что должны формироваться не только профессиональные, но и личные качества способности будущих экономистов. Рассмотрены вопросы формирования профессиональных качеств будущих экономистов в контексте анализа деятельности экономиста, а также профессиональных особенностей с точки зрения отражения в учебном процессе.

¹J.K. Beybalaeva, ²A.H. Ibragimova

¹ Dagestan State Pedagogical University, Republic of Dagestan, Makhachkala, email: isli.magomedova@mail.ru

² Dagestan state University of national economy, Republic of Dagestan, Makhachkala, email: aminat.1967@mail.ru

THE MAIN TYPES OF TRAINING IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL QUALITIES OF FUTURE ECONOMISTS IN THE CONTEXT OF ACTIVITY ANALYSIS

Keywords: standards, training, types of training, criteria, economic education, goal, group, management, professional qualities.

The article considers the types, criteria and standards of training of future economists; issues of training of future economists by organizations of the vocational education and training from the position of formation of a professional specialist. The professional aspects of future aspects during the training sessions are studied. It pays attention to client orientation in the preparation of future economists during training sessions. The article examines the professional qualities of future specialists, precisely from this important point of view in modern educational conditions. Attention is paid not only to the fact that professional qualities are formed, but also the personal abilities of future economists studying. The issues of formation of professional qualities of future economists in the context of the analysis of the economist's activities, as well as professional characteristics from the point of view of reflection in the educational process are considered.

Совершенствование системы экономического образования требует формирования высококвалифицированного специалиста. В этом процессе во многом помогает применение различных видов тренингов, которые приводят к трансформации основных трех компонентов квалификации работников: знания – навыки – отношения. Применение тренингов позволяет дать оценку эффективности

поведения сотрудников, что помогает составить личную программу развития для каждого обучающегося. Целью тренинга является развитие различных компетенций будущего экономиста, а также оценка возможностей и помощь в достижении результатов [7].

Все вышеизложенное обуславливает актуальность темы данного исследования.

Цель исследования

Изучение влияния тренинга на формирование профессиональных качеств будущих экономистов.

Материал и методы исследования

В ходе исследования необходимо выявить комплекс теоретических и практических вопросов, которые связаны с применением тренинга при формировании профессиональных качеств будущих экономистов в контексте анализа их деятельности и проблем, возникающих при осуществлении профессиональной деятельности.

Результаты исследования и их обсуждение

Проводя исследование современных приемов в экономическом образовании и учитывая мнения различных авторов, можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменению навыков.

1. Коррекционные тренинги, целью которых является решить психологическую проблему. Состоят из психологической диагностики (не в привычном – прохождение тестов, длительные беседы с психологом) и тренинга. Диагностика позволяет определить психологический портрет будущего экономиста. После диагностики проводятся коррекционные тренинги, которые совместно с психологом позволяют решать проблемы и проработать обновленное конструктивное поведение.

2. Образовательные тренинги, задачей которых является максимально быстро и эффективно научить человека какому-либо навыку, умению, профессии, что особенно актуально выпускникам СПО или вузов, не имеющих практических навыков и умений в выбранной специальности в силу специфики образовательного процесса, который был значительно теоретизирован, т.к. лишь в последние годы стало уделяться должное внимание практикоориентированности [8].

3. Личностно-развивающие тренинги, не имеющие такой конкретной и прагматической направленности, как выше рассмотренные, но целью которого является выявление индивидуальности человека, слабых и сильных стороны его личности. Тренинг помогает гармо-

низировать внутренний мир, скорректировать слабые стороны личности и подчеркнуть сильные [8].

4. Бизнес – тренинги, целью которых является помочь человеку или группе лиц добиться успехов в бизнесе и карьерного роста. Ранее рассмотренные тренинги помогают социальному успеху человека, а тренинги, которые называют бизнес – тренингами, помогают реализовать карьерные и бизнес-стремления экономистов. К таким занятиям относят тренинги тайм-менеджмента, который позволяет рационально организовывать свое время работы и отдыха, что позволяет эффективно использовать время при большой загрузке, успевать делать больше и принимать оптимальные решения в бизнесе и карьере, результатом этого является повышение шансов обойти конкурентов [8].

Исходя из целей, задач и принципов организации тренинга важно подбирать методы работы, которые универсальны, и поэтому используются, кадровой службой, включают в себя ролевые (деловые) игры, кейсы, групповые дискуссии, мозговой штурм:

1. Ролевая игра представляет из себя способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданных ситуаций, в которых предлагается принять роль кого-либо из участников и выработать способ, позволяющий привести ситуацию к завершению. Они имеют как преимущества, так и недостатки.

К преимуществам относятся:

- всестороннее исследование проблемы, необходимость подготовить и принять практическое решение;
- обучение сотрудников моделированию реальных ситуаций, действию в реальной ситуации, обретение навыков, позволяющих не растеряться, действовать эффективно и оптимально;
- оценка готовности и умения персонала решать различные проблемы;
- понимание поведения других людей.

Недостатками выступают:

- искусственность созданной ситуации, максимально приближенной к реальности настолько, насколько позволяют условия, однако не все возможные факторы реальной ситуации могут быть учтены.

– возможность легкомысленного отношения со стороны участников.

2. Метод кейсов, который получил широкое распространение в последние годы и содержит в себе три основных варианта его применения:

- диагностика проблемы;
- диагностика одной или нескольких проблем и выработка участниками методов их разрешения;
- оценка участниками предпринятых действий по решению проблемы и их последствий (проблема и ее решение сообщаются в инструкции).

Преимуществами этого метода являются:

- позволяет дополнить многие теоретические аспекты курса посредством введения практических задач, которые необходимо решить группе;
- минимизируется давление в безопасной обстановке тренинга, а не в реальной ситуации с ее рисками и последствиями;
- актуализируются решаемые задачи и их тесная связь с профессиональным опытом участников.

Недостатками его является:

- плохая организация обсуждения может потребовать значительных затрат времени.
- невозможно достичь желаемых результатов, если у участников группы нет необходимых знаний и опыта.
- значительный уровень требований к квалификации тренера, который должен правильно организовать работу и задать направление обсуждения, чтобы добиться желаемого результата.

Метод кейсовых заданий пригоден для малых групп или больших, разделенных на несколько малых.

Метод наиболее эффективен в программах, ориентированных на развитие аналитических способностей. Это тренинг для разрешения проблем, принятия решений, ведения переговоров и взаимодействия с персоналом.

3. Мозговой штурм, является одним из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности путем применения специальных правил, которые заключаются в том, что, поначалу участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, а затем из общего числа выска-

занных предложений отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Преимуществами данного метода являются то, что он:

- прост, эффективен, даже при некомпетентности и неопытности участников;
- не нужно предварительно обучать участников, кроме ведущего, который должен обладать знаниями и опытом в теории метода, методики проведения, предмете обсуждения;
- срабатывает системный эффект и увеличивается сила решений от объединения усилий людей (эффект «коллективного ума») и возможности развивать идеи друг друга;
- позволяет научить сотрудников слушать своих коллег, уважать и свое, и чужое мнение, психологически сближить группу.

Недостатки его являются то, что он:

- не годится для решения сложных проблем и трудных задач;
- нет критериев оценки силы решений;
- нет четкого алгоритма целенаправленного движения от слабого к более эффективному решению;
- трудно определить авторство лучших идей.

В современных условиях значительное распространение получили комплексные программы, которые, несмотря на затратность, часто оказываются более эффективными, чем отдельно проведенные тренинги. Например, компания ставит задачу повысить уровень продаж. Для этого она может провести курс по клиентоориентированию среди сейлз-персонала. Кроме того, можно пригласить специалистов тренингового центра для общей диагностики, по результатам которой будет проведена коррекция бизнес-процессов и предложены оптимальные решения для конкретной фирмы.

Помимо вышеуказанных методик популярность на современном рынке тренингов получило развитие управленческой команды. Для эффективного менеджмента необходимо обучить топ-менеджеров эффективно взаимодействовать, поскольку недостаточно лишь профессионализма тренера. Он требует мотивации всех участников тренинга.

Успешная реализация тренинга заключается в понимании цели клиента,

прогнозировании результата и начала к нему движения – шаг за шагом. Ключевым подходом в проведении тренинга является мотивация участников. Поскольку зачастую обучение воспринимается сотрудниками как обязательное рутинное действие. Исходя из этого, можно заключить, что успешность проведения тренинга в значительной степени будет зависеть от того, удастся ли тренеру преодолеть внутреннее сопротивление участников.

В условиях проводимой модернизации системы образования необходимо повышение требований к качеству подготовки экономистов, также необходима комплексная оценка работы по формированию и развитию их профессиональных качеств [1].

Исследования показали, что «профессиональные качества» как определение неоднозначно трактуется в научной литературе. Это связано с тем, что успешность и конкурентоспособность будущих специалистов определяется в современных условиях не столько уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, сколько способностью обеспечить успешный трудовой старт и дальнейший карьерный рост [2, с. 10].

Профессиональные качества формируются в ходе учебно-воспитательного процесса, на что влияют внешние условия, позволяющие ускорить этот процесс и сделать его более эффективным [5, 6]. В независимости от специализации и характера будущей профессиональной деятельности, специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками. Конечно же, большое значение имеет опыт творческой, исследовательской и самостоятельной деятельности, который позволяет ему определить свою позицию по различным профессиональным вопросам и проблемам.

Процесс формирования профессиональных качеств будущих экономистов, который связан с современным этапом научно-технического прогресса, выступает одним из важнейших в системе профессионального образования. При этом работодатели обозначают формирование заказа на качество профессионального образования, при котором будущий эконо-

номист должен обладать знанием новых информационных технологий; обладать широким кругозором, в который входят общеобразовательные знания; мобильностью в общении; готовностью молодых специалистов к «командной» работе; умение налаживания социальных и экономических связей. Имеется в виду, что применяются особые образовательные результаты системы среднего профессионального образования – профессиональных компетенциях [3].

Профессия экономиста на сегодняшний момент выступает одной из самых востребованных на рынке труда, поскольку эти специалисты работают во всех областях народного хозяйства, в организациях различных форм собственности.

Экономисту присущи такие качества как аналитический склад ума, способность мыслить логически, обладать математическими способностями. Кроме того, нужно быть организованным усидчивым человеком, иметь склонность к скрупулезной работе, требующей ответственности и концентрации внимания [4].

Зачастую экономисту для карьерного роста необходимо знание иностранного языка, поскольку это создаст условия для достаточно высокого уровня заработной платы и для дальнейших перспектив в карьере. Профессиональная деятельность экономистов проявляется на пересечении таких дисциплин, как статистика, бухгалтерский учет, финансы, менеджмент, анализ и аудит. Часто различные организации сами разрабатывают бизнес-планы, в некоторых организациях экономисты фактически выполняют одновременно функции бухгалтера, анализируют целесообразность затрат, определяют уровень различных доходов и расходов предприятия (заработной платы, расчетов с поставщиками и подрядчиками, сбытом продукции, просчитывают расходы на модернизацию и обновление производства, целесообразность вложения затрат на реконструкцию предприятия или производства, их рентабельность и окупаемость). Известно так же, что экономисты в различных организациях занимаются инвестициями, вопросами расчета перспектив развития бизнеса, что формиру-

ет стратегические планы развития компании. Профессиональные экономисты проводят экономический анализ хозяйственной деятельности организации, разрабатывают мероприятия режима экономии, повышения эффективности работ, выявления резервов, предупреждения потерь и непроизводительных расходов, более оптимального рационального использования всех используемых видов ресурсов. Кроме того, ими выполняются расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для проведения работ (услуг), исследований и разработок в освоении новой техники и технологии.

Будущие экономисты находят применение полученных в ходе обучения знаний, в различных сферах – и на производстве, и в бизнесе, и в финансовой сфере, и в науке. При этом следует отметить, что примерно 50% предпочитают работу в банках или консалтинговых компаниях.

При формировании профессиональных качеств важно обращать внимание на личные качества экономиста – умение анализировать большой объем информации; хорошая память; высокая концентрация внимания; терпение, коммуникабельность, организаторские способности.

Любой специалист предполагает свой карьерный рост с должности рядового экономиста, а в перспективе – стать управляющим предприятием, который

несет ответственность за его развитие, конкурентоспособность, контролирует и координирует деятельность всех структурных подразделений.

В современных условиях рынок труда предъявляет высокие требования к экономисту, как к профессионалу. Он должен обладать солидным теоретическим багажом посредством свободного владения знаниями законов экономической науки и законов развития общества, умения анализировать статистические данные и представления им верной интерпретации, умения мыслить не просто в соответствии с законами логики, но и экстраполировать, т.е. распространять выводы из сегодняшних данных на перспективное развитие ситуации с учетом действия различных постоянных и переменных факторов. Для того, чтобы справиться с этими задачами, экономисты должны хорошо владеть математическими методами. Этим обусловлено то, что значительное место при обучении будущих экономистов отводится математике.

Формирование профессиональных качеств будущих экономистов в процессе обучения, осуществляется при изучении дисциплин профессионального цикла [3, 4]. Будущие экономисты, желающие преуспеть в профессиональной деятельности, должны помимо хорошей подготовки, иметь и определенные способности и личностные качества, чего позволяют достичь разнообразные тренинги.

Библиографический список

1. Алибеков Ш.И. О подготовке бакалавров экономики в вузе // Материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора В.П. Петрова : Профессия бухгалтера – важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством. Казань, 2015. С. 3-5.
2. Алышев Н. В., Егоров А. С., Реброва Н. П. Развитие профессионально важных функций как одно из направлений совершенствования профессиональной подготовки учащихся профтехучилищ. // Сборник научных трудов Л., 2010. – 79 с.
3. Бейбалаева Д.К., Гаджикурбанова Г.М., Ибрагимова И.Р. Интерактивные учебно-тренинговые практикумы – как современное направление подготовки бухгалтеров. Вопросы устойчивого развития общества. 2022. 6. С. 1484-1488.
4. Бейбалаева Д.К., Казакаева А.М., Бахмудов М.Г. Приемы экономического обучения будущих бухгалтеров как компонент педагогической технологии в организациях среднего профессионального образования. Вопросы устойчивого развития общества. 2022. 6. С. 94-99.

5. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон РФ от 29.12.2012. №273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // [Электронный ресурс]: [http / www.consultant.ru document / cons_docLAW149753](http://www.consultant.ru/document/cons_docLAW149753) (Дата обращения 12.12.2022).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) / Утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 6.04.2010, № 282.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2009 – 395 с.
5. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста. – М.: ИНФРА-М, 2009 – 398с.