

Вдовенко З.В.
д.э.н., профессор,
РХТУ имени Д. И. Менделеева

Вопросы подготовки специалистов в рыночной экономике

В современном обществе подготовка специалистов-менеджеров начинается с обучения управлению. Развитие навыков управления основано на приобретении определенных компетенций, поэтому компетентность приобретают статус ведущего критерия оценки качества профессиональной подготовленности выпускника вуза к работе в рыночных условиях.

Существует множество различных определений категории «компетенция» и его производных. Например, в толковом словаре русского языка под ред. Д. Н. Ушакова термин «компетентность» определяется как осведомленность, авторитетность. А в словаре социальной психологии понятие «компетентность коммуникативная» определяется, как способность устанавливать и поддерживать необходимые эффективные контакты с другими людьми. Понятие «компетентность» включает совокупность определенных знаний, умений, обеспечивающих эффективность процесса коммуникаций, необходимых для построения эффективного взаимодействия в определенном круге ситуаций межличностных отношений. Коммуникативный процесс включает анализ и оценку ситуации, формирование цели и операционального состава действия, реализацию плана или его коррекцию, оценку эффективности и др.

Современные трактовки компетенции, приведенные в «glossary.ru» предлагают следующие определения:

Компетенция (от лат. *competentia*) – добиваюсь, соответствую, подхожу) – единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью ситуации и должностью.

Макрокомпетенция – уникальное объединение профессиональных знаний, навыков и опыта работы персонала организации, выраженные в технологии создания и распространения продукции, которые сложно разработать и тяжело копировать.

Некомпетентность – несоответствие уровня знаний, умений, навыков и других качеств работника, требованиям занимаемой им должности. Различают профессиональную, социальную, интеллектуальную, эмоциональную, физическую и этическую некомпетентности.

Управление компетенцией – совокупность действий, направленная на приобретение необходимой компетенции в соответствии с потребностями организации в качественном и количественном составе персонала.

Ученые-экономисты, эксперты по компетенциям предпочитают разрабатывать собственные определения этого понятия. Разнообразие имеющихся вариантов определений понятия «компетенция» и его производных указывает на то, что эти определения состоят из многочисленных личностных параметров: мотивов, особенностей характера, способностей и т. д., характеризующих поведение личности, или специалиста определенной профессии. Приведем пример, коммуникационные способности

полностью проявляются в том, насколько эффективно специалист ведет переговоры, как он влияет на людей и как работает в команде. Большинство определений строятся или, на основе описания рабочих задач, или, на описании поведения специалиста в какой-либо области деятельности.

Компетенции менеджера, построенные на описании рабочих задач или ожидаемых результатов работы, определяются, в основном, как способность действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации. В тоже время, поведенческие компетенции менеджера описывают поведение, наблюдаемое тогда, когда исполнители проявляют личные мотивы, черты характера и способности в процессе решения задач, ведущих к достижению эффективных или необходимых результатов в работе.

Различные определения поведенческой компетенции основаны на том, что компетенция – это основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе. Конкретная компетенция уточняется указанием на качества основной характеристики специалиста, т.е. определяются мотивация, особенности характера, способности, самооценка, социальная роль, знания, которые личность использует в работе и т.д.

Традиционная квалификация специалиста (квалификация – степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. Различают квалификацию работы и квалификацию работника) подразумевает функциональное соответствие между требованиями рабочего места и возможностями образования. То есть обучение, и подготовка специалиста предполагает усвоение студентом более или менее стандартного набора знаний, умений и навыков в определенной области трудовой деятельности.

Компетентностный подход ориентирует построение учебного процесса так, чтобы в учебную программу изначально закладывались конкретные и сопоставимые параметры описания того, что студент должен иметь специальные знания, уметь выполнять функции менеджера, иметь определённый ситуационный опыт будущей профессии и, обладать способностью использования его в повседневной работе. В процессе обучения необходимо развить способности выпускника вуза (будущего менеджера), ориентироваться в сложных и непредсказуемых ситуациях рыночной экономики, научить принимать стратегически важные решения для получения результатов в будущем, и не просто результатов, а результатов, позволяющих быть эффективным в конкретном рыночном сегменте, а также подготовить его нести ответственность за принимаемые решения и др.

Для того чтобы тенденция переориентации образовательной парадигмы, основанной на компетентностном подходе, стала эффективной в области подготовки профессионалов-менеджеров, необходимо первоначально рассмотреть общие вопросы управленческого труда, затем, имеющиеся подходы к подготовке менеджеров и, на базе сравнительного анализа, определить те ключевые моменты, на которых будут разрабатываться современные методы в обучении менеджеров.

Рассмотрим принципиальные особенности науки менеджмента как учебной дисциплины. Менеджмент — это система знаний об осуществлении практических действиях по управлению людьми в организации; это научная дисциплина, в основе которой лежат не только научные знания, но и опыт, способности к определенным действиям; — это междисциплинарная наука, включающая в себя концепции экономики, социологии, психологии, исследования операций, теории систем, математики и других наук. Истинность

научных теорий, концепций, тенденций менеджмента подтверждается успешным практическим опытом эффективной деятельности конкретных предприятий, фирм, организаций.

Все перечисленные особенности менеджмента необходимо учитывать при разработке программ обучения и методик их преподавания. То есть, недостаточно рассматривать и объяснять студентам происходящие экономические явления, а необходимо научить их использовать существующие научные концепции об управлении на практике, на конкретном предприятии, фирме, организации.

Обучение менеджера является подготовкой к управленческой деятельности (работе), необходимо передать будущему специалисту знания технологии управления, владение инструментами менеджмента для получения результатов. Именно работа менеджера, как деятельность, направленная на получение эффективного результата, является критерием его оценки, главным измерителем профессионализма, и должна стать основой для разработки программ, методов и методик обучения менеджменту.

Следует отметить, что практически ни в одной образовательной программе не заложен механизм развития концептуальной области, позволяющий студентам ставить и разрабатывать цель и задачи в управлении конкретными экономическими объектами, проявлять самостоятельность в определении управленческой деятельности коммерческой организации. Каждый студент в процессе обучения должен развивать и совершенствовать в себе компетенции, присущие профессии менеджера. Первоначально уметь решать единичные задачи, затем переходить к решению системы задач по достижению целей по эффективному управлению фирмой и т.д.

Процесс обучения менеджменту связан с побуждением к совершенствованию, развитием не только профессиональных, но и личностных качеств менеджера; связан с развитием требовательности к самому себе; умением обучать других и т.д. Необходимо научиться самоменеджменту и научиться обучать этому других.

Требования к профессиональным компетенциям менеджеров можно условно разделить на две группы. Первую группу составляют компетенции, основанные на знаниях и умениях выполнять профессиональную работу в управлении, включая:

- умение обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и неопределенность;
- готовность к решению сложных задач, умение управлять ресурсами, прогнозировать и планировать, владение способами повышения эффективности управления;
- умение использовать современную информационную технологию, средства коммуникации и связи.

Вторая группа требований связана с личностными качествами менеджера, которые усиливают доверие и уважение со стороны партнеров и конкурентов, к которым относятся:

- ответственность, авторитетность и преданность делу;
- честность в отношениях с партнерами;

- умение четко выражать свои мысли и убеждать;
- уверенность в себе, энергичность, коммуникабельность;
- ответственность, самостоятельность, стремление работать с высокой самоотдачей, иметь высокую работоспособность, стрессоустойчивость;
- заинтересованность в эффективности и результативности принимаемых решений;
- умение привлекать людей, создавать деловую атмосферу в коллективе;
- критически оценивать собственную деятельность.

Любая из названных компетенций менеджера по любой классификации, имеет содержательное описание по пяти уровням:

- некомпетентность (начальная стадия обучения),
- формирующаяся компетентность (конечная стадия обучения),
- компетентность (формирование карьеры менеджера),
- высокая компетентность (топ-менеджер),
- передаваемая (внедряемая, транслируемая) компетентность (руководитель-менеджер).

Успешные менеджеры точно выделяют и систематически анализируют факторы, влияющие на будущее компании. Они ставят перед собой высокие цели. Мобилизуются в случаях трудностей и неудач. Систематически передают сотрудникам свое видение будущего компании, вдохновляя их новыми идеями и планами. Думая о будущем своего бизнеса, они всегда исходят из текущих и перспективных потребностей клиентов. Четкая расстановка приоритетов помогает им концентрироваться на главном до того, как оно стало срочным, анализировать различные альтернативы и находить оптимальные варианты решений, даже если они противоречат интересам сиюминутной выгоды.

Успешные менеджеры точно вычисляют влиятельных людей внутри и вне организации, превращая их в союзников. Точный учет потенциала подчиненных помогает им находить лучших исполнителей предполагаемых поручений. Они учитывают интересы партнеров, оказывают влияние на коллег и подчиненных. Они нацелены на делегирование функций оперативного управления, ставят перед подчиненными ясные, измеримые цели, выделяя ключевые параметры и способы контроля. Они точно определяют характеристики подчиненных, требующие развития, и практически поддерживают это развитие. Реально деловой потенциал успешного менеджера может быть представлен в виде профиля компетенций, имеющего свои пики (т.е. высокоразвитые компетенции) и спады, которые фиксируют компетенции, требующие развития.

Перечисленные «сквозные» компетенции успешных менеджеров – приоритетны в различных областях деятельности и дополняются специфическими компетенциями, в зависимости от вида фирмы, этапа развития и конкретной стратегии управления. Например, компетенции менеджера в производственных компаниях с круглосуточным производством,

высокой вероятностью сбоев, связаны с ответственностью, быстротой принятия решений, четкостью в постановке задач и др. В дистрибьюторских же компаниях, где менеджер отвечает за организацию региональных продаж, востребованы компетенции, связанные с высокой инициативностью, способностью к новаторству, прогнозированию потребностей клиентов и мотивации продавцов и др.

Кроме того, имеются специфические компетенции менеджеров по направлениям специализации, например, компетенции менеджера проекта. Это умение полно собрать всю необходимую информацию, совместно с клиентом, точно определить цель проекта, правильно сформулировать проектное задание. Эффективно решать задачи проекта в заданных рамках. Предвосхищать потребности клиента и др.

Далее, к специфическим компетенциям менеджера можно отнести: сбор информации; анализ проблем; работа в команде; письменная коммуникация; убедительность в общении; анализ числовой информации; внимание к деталям; стрессоустойчивость; нацеленность на достижения и др. Из личностных качеств наиболее важны такие, как чувство такта, позитивное отношение к людям, открытость, эмоциональная отзывчивость. Можно выделить компетенции, связанные с корпоративными интересами, включающие необходимость разделения принципов управленческой команды, предвидение бизнес-задач компании и умение использовать свои компетенции для их достижения.

Таким образом, переход к компетентностному подходу, выбор и составление программ обучения менеджеров, разработка образовательных стандартов высшего профессионального образования должен основываться на критерии оценки качества подготовки выпускника, определять его компетентности в выбранной области профессиональной деятельности. Компетентность бакалавра-менеджера должна базироваться на конкретную область экономических знаний, а магистра – на профессиональную область управленческой деятельности, включая умение руководить профессиональными коллективами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социальная психология. Словарь / под. ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / ред. сост. Л. А. Карпенко, под общ. ред. А. В. Петровского. – М.: ПЕРСЭ. – 2006. – 176 с.
2. Толковый словарь русского языка: в четырех томах / под ред. Д. Н. Ушакова. – М.: гос. ин-т "Сов. энцикл."; ОГИЗ; гос. изд-во иностр. и нац. слов. – 1935-1940.
3. http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.