

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Бушуева Л.И.¹

¹ФБГОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет», Сыктывкар, Россия (167001, Сыктывкар, Октябрьский проспект, 55), e-mail: bouchoueva@rambler.ru

В статье представлен практико-ориентированный подход к анализу профессиональных компетенций выпускника бакалавриата по направлению «Менеджмент». Предлагаемый подход учитывает требования работодателей к выпускникам образовательной программы «Менеджмент» и может послужить основой для генерации новых идей по формированию содержания учебных курсов, связанных с развитием у студентов компетенций, наиболее востребованных руководителями компаний. Итогом применения практико-ориентированного подхода к анализу компетенций является многокомпонентная модель оценки уровня подготовки выпускников, основанная на широко используемых в теории менеджмента идеях диагностики Надлера и Ташмена.

Ключевые слова: бакалавриат менеджмента, профессиональные компетенции, требования работодателей, модель диагностики.

PRACTICALLY-ORIENTED APPROACH TO THE ANALYSIS OF PROFESSIONAL SKILLS OF BACHELORS IN MANAGEMENT

Bushueva L.I.¹

¹Syktvykar State University, Syktvykar, Russia (167001, Syktvykar, Oktybrsky prospect, 55), e-mail: bouchoueva@rambler.ru

In the article the practically-oriented approach to the analysis of professional skills of bachelors in Management is described. The proposed approach takes into account the requirements of employers to the university graduates of the Management education program. It also can be a basis for new ideas in the content of training courses which are connected with students' professional skills development according to the employers' requirements. As the result of the practically-oriented approach application to the skills analysis is the multicomponent estimation model of the graduates' professional qualifications. This model is based on Nadler &Tushman diagnostic ideas, which are widely used in Management theory.

Keywords: the education program for bachelors of Management; professional skills; requirements of the employers; diagnostics model.

Введение

Интеграция российских вузов в Европейскую систему высшего образования предусматривает переход на двухуровневую систему образования и определяет значимость развития компетентностного подхода к подготовке бакалавров и магистров, который закладывает основные методологические, методические и организационные принципы построения системы подготовки кадров. Основной принцип компетентностного подхода заключается в усилении практической направленности образовательного процесса посредством освоения профессиональных, социальных и других функций будущей практической деятельности. В этой связи исследования, посвященные изучению мнений работодателей о наиболее востребованных компетенциях выпускников программы бакалавриата и магистратуры по конкретным направлениям подготовки [1-4], способствуют выявлению проблем, сложившихся в период

формирования и развития компетентностного подхода, и определению возможных направлений развития образовательных стандартов нового поколения.

Системный подход к анализу профессиональных компетенций бакалавров по направлению «Менеджмент» основан на многокритериальной классификации компетенций и предполагает их использование в единой модели. Разработка модели основана на идеях модели диагностики Надлера и Ташмена [5, с. 25], которая включает четыре взаимосвязанных компонента: управленческие задачи, способы и средства их решения (1); организационные структуры и системы, поддерживающие решение этих задач (2); организационную культуру (3) и кадровую политику (4). Такой подход обеспечивает системный анализ и выявление характеристик видов управленческой деятельности, различий и особенностей формирования систем менеджмента предприятий.

В качестве первичной информации для исследования использовались результаты интервью 25 руководителей предприятий и организаций Республики Коми из различных сфер деятельности, проводимого в сентябре 2013 года. Из перечня профессиональных компетенций бакалавров по направлению «Менеджмент», предусмотренного Федеральным государственным образовательным стандартом [6], руководители могли выбрать наиболее важные, с их точки зрения, компетенции и при необходимости дополнить этот перечень новыми компетенциями. Сущность *управленческих задач* раскрывает прагматическая оценка компетенций, которая необходима для конкретизации профессиональных знаний и умений в области экономики и управления. Растущий бизнес требует квалифицированных управленцев и специалистов разных уровней, нехватка кадров порождает высокие требования работодателей на уровень подготовки выпускников. Анализ мнений работодателей относительно областей профессиональной деятельности позволил осуществить классификацию профессиональных компетенций по областям деятельности (таблица 1).

На наш взгляд, круг управленческих задач, требующих развития специальных компетенций, меняется в зависимости от множества факторов, в том числе: целей, которые ставит руководство предприятия на каждом этапе его развития; роли, которая отводится конкретным функциональным подразделениям в достижении целей предприятия; уровня управления и т.д. Однако из таблицы 1 видно, что большинство руководителей считают компетенции выпускников в области финансов, инноваций и производства наиболее значимыми.

Таблица 1 – Классификация профессиональных компетенций менеджеров по областям управленческой деятельности¹

Области управленческой деятельности	Наиболее востребованные работодателями компетенции
Общий и стратегический менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> ✓ готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15); ✓ способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);
Финансовая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способность использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11); ✓ способность оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12); ✓ способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40); ✓ способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43); ✓ способность обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44);
Маркетинговая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10); ✓ умение использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);
Операционная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18); ✓ знание современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению (ПК-22); ✓ способность проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47); ✓ умение моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21); ✓ способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49).

Востребованность тех или иных компетенций естественным образом определяется задачами, встающими перед компаниями. Сегодня большим спросом пользуются услуги по комплексному совершенствованию финансовой функции и, следовательно, финансового менеджмента. Такие услуги позволяют решать такие задачи, как управление издержками, оборотным капиталом, в т. ч. денежными средствами, и т.д. Кроме этого повышается роль специалистов по подготовке финансовой отчетности и совершенствованию управленческого учета, что позволяет обосновывать инвестиционные, кредитные и другие финансовые решения. Тенденцией последних лет является переосмысление функции управления инновациями в мас-

¹ Здесь и далее жирным шрифтом в таблицах выделены компетенции, названные большинством (более 50 %) руководителей организаций. Обычным шрифтом выделены компетенции, названные отдельными руководителями (менее 50 %).

штабах компании. Это отражается во все более широком внедрении технологических и продуктовых инноваций как на действующих, так и вновь создаваемых предприятиях. Поэтому способности выпускников разрабатывать бизнес-планы создания и развития предприятий высоко ценятся работодателями.

Организационная оценка предполагает учет *организационных структур и систем*, которые способствуют решению управленческих задач. Используя классическую теорию организационных структур и систем, рассмотрим подробнее элементы организационной оценки во взаимосвязи с требуемыми работодателями компетенциями (таблица 2).

Таблица 2 – Профессиональные компетенции менеджеров, способствующие формированию, поддержке и развитию элементов организационных структур и систем

Элементы организационных структур и систем	Профессиональные компетенции менеджеров
Формальные организационные структуры	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2); ✓ способность выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);
Системы учета, анализа и отчетности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ умение применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31); ✓ способность применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38); ✓ владение навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39); ✓ способность оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41); ✓ понимание роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46);
Информационные системы и технологии	<ul style="list-style-type: none"> ✓ владение методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20); ✓ владение средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33); ✓ владение методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34);
Система планирования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способность планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19); ✓ владение техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45);
Системы мониторинга и контроля	<ul style="list-style-type: none"> ✓ готовность к разработке процедур и методов контроля (ПК-3); ✓ знание современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23).

Высокие требования менеджеров к работе с организационными структурами и системами определили широкий перечень компетенций, которыми должны обладать выпускники образовательной программы. Наиболее востребованными оказались компетенции, связанные с методами анализа и прогнозирования, а также с современной системой управления качеством.

Изучение *организационной культуры* основано на положениях теории Э. Х. Шейна [7, с. 21-28] и предполагает контекстную оценку, включающую следующие основные компоненты (таблица 3):

- базовые положения, в основе которых лежат некие философские аспекты, влияющие на восприятие окружающего мира сотрудниками организации. На наш взгляд, основной формой организационной культуры в современных условиях является концептуальная модель рыночной ориентации, предусматривающая ориентацию на потребителей, конкурентов и межфункциональную координацию;
- общие ценности, которые объединяют усилия всего персонала компании для достижения целей. Основными ценностями рыночно-ориентированной культуры выступают предпринимательский дух, лояльность к компании и командная работа, принятие риска и инновационность, направленность на покупателя и установление долгосрочных отношений с ним;
- артефакты – видимые, поведенческие, материальные проявления основополагающих и общих ценностей, такие как коммуникации, физические формы, развитие систем сбора и распространения информации, системы координации и др. Представление полного перечня артефактов культуры организации, скорее всего, невозможно вследствие того, что каждая компания является уникальной и, соответственно, имеет присущие только ей формы проявления организационной культуры.

Таблица 3 – Профессиональные компетенции менеджеров, способствующие восприятию и конструированию рыночно-ориентированной организационной культуры организации

Показатели организационной культуры	Профессиональные компетенции, требующие развития
1. <i>Базовые положения - рыночная ориентация.</i> , в т.ч.	✓ умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
Ориентация на покупателей	✓ способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
Ориентация на конкурентов	✓ знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
Межфункциональная координация	✓ способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
2. <i>Общие ценности</i> , в т.ч.	✓ способность учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
Дух предпринимательства	✓ способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50);

Командная работа	✓ способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
Принятие риска и инновационность	✓ способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42);
3. <i>Артефакты: модели поведения, физическое окружение, организация и условия труда, поддерживающие программы и процессы</i>	✓ владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6); ✓ готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17).

Рыночная ориентация компаний затрагивает различных участников рынка, различные сферы деятельности внутри самой компании. Такая многогранность неизбежно влечет за собой необходимость развития множества профессиональных компетенций менеджеров. Рыночно-ориентированные организации способны быстрее и лучше оценивать новые рыночные возможности, лучше удовлетворять потребности покупателей и, следовательно, оценивать условия и результаты коммерческой деятельности. Соответствующие компетенции менеджеров нашли отражение в таблице 3. Вместе с тем, по мнению менеджеров, необходимо учитывать дополнительные компетенции, связанные с управлением долгосрочными взаимоотношениями с партнерами, клиентами, в том числе привлечение клиентов/партнеров; поддержание отношений – навыки поиска и привлечения клиентов/партнеров, выстраивания и поддержания отношений с клиентами / партнерами (общие ценности). Большую роль в объединении коллектива играют организация труда и создание условия труда, стратегии внутреннего маркетинга и управления персоналом, которые ведут к интеграции маркетинговой функции (артефакты).

Важнейшую роль в деятельности предприятий играют *кадры*, от которых зависит успешность всего бизнеса. Именно от сотрудников, начиная от высшего менеджмента и заканчивая вспомогательным персоналом, зависит достижения целей предприятия в области продаж, финансовой устойчивости, высокой удовлетворенности потребителей, координации всех функций на предприятии и т.д. Можно выделить четыре заинтересованных группы (таблица 4), от которых зависит принятие решений о развитии персонала предприятия:

- *высшее руководство*, которое должно управлять человеческим потенциалом как стратегическим потенциалом предприятия;
- *структурное подразделение*, если таковое предусмотрено организационной структурой предприятия;
- *менеджеры отдельных подразделений*, которые должны использовать кадры оптимальным образом в силу логики своей хозяйственной деятельности;
- *специалисты*, занимающиеся решением специальных функциональных задач.

Таблица 4 – Профессиональные компетенции менеджеров, обеспечивающих развитие кадровой политики и персонала

Внутренние заинтересованные группы, от которых зависит развитие кадровой политики и персонала	Профессиональные компетенции менеджеров, обеспечивающих развитие персонала
Высшее руководство организации	✓ способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4); ✓ владение современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
Руководители структурных подразделений, линейные менеджеры, сотрудники	✓ способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);

Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти могут относиться не только к высшему руководству компании, но и к другим заинтересованным сторонам. Однако профессиональные компетенции других заинтересованных сторон необходимо увязать, по мнению руководителей организаций, со способностью интегрировать стратегию своего участка работы в общую стратегию (руководители структурных подразделений и линейные менеджеры), компетенциями профессионального развития (все заинтересованные стороны), способностью достигать намеченного результата в срок (управление результатом на уровне всех заинтересованных сторон).

Таким образом, проектно-ориентированный подход к анализу наиболее востребованных со стороны рынка труда компетенций выпускников программы бакалавриата по направлению «Менеджмент» позволяет выявить актуальные для работодателей профессиональные компетенции; сформировать классификацию компетенций в соответствии с моделями диагностики потребностей в развитии организаций и выявить недостающие у выпускников компетенции. Использование модели диагностики развития организаций позволяет наглядно продемонстрировать взаимосвязь внутренних элементов развития организации (управленческих задач, организационных структур и систем, организационной культуры и кадров) с требуемыми работодателями компетенциями будущих менеджеров. На основе представленной модели можно обеспечить системную интеграцию различных образовательных курсов, форм обучения и основных видов занятий, которые обеспечат согласованное формирование выпускника бакалавриата по направлению «Менеджмент» с требованиями работодателей.

Список литературы

1. Бабенко Е.И., Кудрявцева Е.П. Компетентностно-ориентированный подход к подготовке магистра по направлению «Менеджмент» // Искусство управления. – 2010. - № 3. – С. 72-78.

2. Верстина Н.Г., Таскаева Н.Н., Акимова Е.М. Особенности реформирования системы высшего профессионального образования в РФ на уровне вузов // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета [Электронный ресурс] / Сыктывкарский государственный университет - Электрон. вестник – Сыктывкар: СыктГУ. - Науч. вестник. – гос.рег. № 0421000054. НТЦ «Информрегистр». – Сетевой адрес: [http:// www.syktu.ru](http://www.syktu.ru). – 2012. - № 4. – 1,0 п.л.(дата обращения: 10.10.2013).
3. Игнатенко А.А. Компетентностный подход: практика внедрения в высшее профессиональное образование// Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2010. - № 2. – С. 22-27.
4. Короткова Е.Г., Гафуров Н.Ш. Компетенции профессионального общения менеджера // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2013. – Т.5. № 2. – С. 143-146.
5. Управление изменениями. Пер. с англ. / Под ред. Р. Томсон, 5-е изд. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2001. – 89 с.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент»: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 544 от 20 мая 2010 г. – URL: http://www.edu.ru/db/portal/spe/fgos/pr_fgos_2009_pv_62b.pdf (дата обращения: 15.10.2013).
7. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2008. – 336 с.

Рецензенты:

Шихвердиев А.П., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономической теории и корпоративного управления ФГБОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет», г. Сыктывкар.

Попова Ю.Ф., д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет», г. Сыктывкар.