

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

В.В. Беспалова, О.А. Полянская

В настоящее время в условиях непростой экономической ситуации особую актуальность приобретает проблема получения качественного инновационного образования. Рынок труда требует от претендентов на получение рабочих мест, а также от специалистов, уже работающих на предприятиях или занимающихся бизнесом, высокой степени квалифицированной пригодности, обладающих фундаментальной подготовкой наряду с профессиональными требованиями.

В связи с этим настала необходимость более широкого внедрения системы дистанционного обучения наряду с уже существующими традиционными формами. В статье уделено внимание необходимости внедрения такой системы обучения на рынке образовательных услуг, рассмотрены основные положительные и отрицательные моменты осуществления такой деятельности. Несомненно, несмотря на имеющийся опыт применения дистанционной формы обучения ведущими образовательными учреждениями, находящимися как на территории Российской Федерации, так и вне ее, данная система требует доработки и более пристального внимания со стороны как Министерства образования Российской Федерации, так и самих образовательных учреждений

Ключевые слова: дистанционное обучение, рынок труда, рынок образовательных услуг, традиционное обучение, современные инновационные технологии, качество образования, тьютеры

Введение. Дистанционное обучение является одним из перспективных направлений по предоставлению обучающимся возможности освоения основных и дополнительных образовательных программ в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования, основанное на мобильности и внедрения новых современных технологий.

В настоящее время в России возросло количество учебных заведений, способных предоставить дистанционное обучение благодаря улучшению технической оснащенности образовательной деятельности, методикам и специально созданным образовательным программам.

В нашей стране спрос на получение высшего образования достаточно велик и с каждым годом все больше набирает силу. Но, к сожалению, не все желающие получить образование имеют возможность это сделать из-за невозможности прерывания своей трудовой профессиональной деятельности даже несмотря на возможность предоставления

образования не только по очной, но и по заочной форме обучения.

Эта проблема довольно хорошо и давно решена во многих европейских странах, а также Северной и Южной Америке, Азии, Австралии.

Дистанционная система обучения имеет очень большую привлекательность среди населения этих стран. Она позволяет без отрыва от основной деятельности получить профессиональное образование, повысить свою квалификацию. Этот вид обучения актуален для тех, кто физически, материально или по другим причинам не в состоянии получить традиционное очное или заочное обучение.

Методология. Особенную актуальность оно приобретает в настоящее время и на территории Российской Федерации, поскольку сегодня, из-за непростой экономической ситуации, желающие получить образование или повысить свою квалификацию не в состоянии обучаться с отрывом от производства. Да и деловому человеку невозможно оставить свой бизнес, чтобы даже просто по-

высить свой уровень уже имеющегося образования. С.Г. Тягловым и С.С. Змияк были рассмотрены вопросы, которые также могут быть решены посредством дистанционного обучения. В своей работе они рассмотрели конфликт интересов на рынке труда между соискателями рабочих мест и самими работодателями. В результате проведенного ими анализа были выявлены несоответствия между предъявляемыми завышенными требованиями работодателя и профессиональными качествами соискателей рабочих мест. Таким образом, возникает необходимость взаимодействия между спросом и предложением. И одним из таких направлений по взаимодействию между этими субъектами, присутствующими на рынке труда, является возможность получения необходимого образования, соответствующего требованиям работодателя через систему дистанционного обучения. Еще одной проблемой является уже имеющийся уровень образования среди некоторых специалистов, которые уже непосредственно выполняют свои профессиональные обязательства. К сожалению, их уровень не всегда соответствует требованиям, позволяющим выпускать высоко конкурентоспособную продукцию как на внутренний, так и на внешний рынок. Не всегда и не везде ими используются современные технологии.

Поэтому в настоящее время проблема дистанционного обучения является довольно актуальной.

Основная часть. Дистанционное обучение должно соответствовать тем потребностям, которые существуют на рынке труда через возможность выпускать профессионально квалифицированные кадры по тем специальностям, которые востребованы рынком в современной экономической ситуации.

На чем построена система дистанционного обучения? Прежде всего, она предполагает использование информации и возможность ее обработки при помощи информационных технологий, технических средств, те-

лекоммуникационных сетей, а также взаимодействие обучающихся и педагогов на расстоянии.

Конечно же возникает много вопросов, связанных с дистанционной системой образования. Особенно это касается вопроса, связанного с получением качества образования от педагога со стороны, а также качества приобретаемого образования самим обучающимся. Поэтому здесь необходимо уделять более тщательное внимание по отбору тьюторов, опытных педагогов, ведущих и контролирующих весь процесс образования, касающийся как утверждения самих учебных программ, так и опыта, профессиональной компетенции самих педагогов.

Поскольку в нашей стране данный вид обучения только набирает силу, то одной из задач в настоящий момент является расширение предлагаемых специальностей и учебных заведений, способных предоставить данную услугу широким слоям населения. Каждый из предлагаемых курсов должен быть рассчитан на получение определенного уровня знаний, соответствующих государственным образовательным стандартам, на определенное количество часов, но в то же время должен иметь свободу выбора по таким вопросам как: где, когда и сколько по времени обучающийся может заниматься самостоятельно без ущерба для себя.

Обучающийся должен иметь право выбора начать обучение с любого момента времени, не быть привязанным к жестким графикам обучения, но при этом быть на постоянной связи со своими преподавателями, чтобы иметь возможность получать у них грамотную и квалифицированную консультацию, а также чтобы и преподаватели были уверены в заинтересованности и качественности получаемых знаний самим обучающимся.

В России имеются несколько правовых актов, предоставляющих возможность использования дистанционного образования. Такими актами являются законы «Об образовании», «О высшем и послевузовском

профессиональном образовании», Приказ Министерства образования РФ от 18.12.2002 г. №4452 «Об утверждении методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации».

Выводы. В заключении хотелось бы еще раз уделить внимание основным положительным моментам, связанным с внедрением дистанционного обучения. Ими являются:

1. Доступность получения образования широким слоям населения.

2. Возможность получения образования, соответствующего требованиям работодателя.

3. Реальная экономическая эффективность, так как данный вид услуг требует намного меньших затрат государства и самого учебного заведения, чем традиционная система образования.

4. Повышение качества образования за счет повышения доли самостоятельного освоения материала и более широкого использования информационных образовательных ресурсов.

Таким образом, на сегодняшний день, дистанционное обучение становится достойной альтернативой традиционному образованию, поскольку ему начинают отдавать все большее предпочтение в связи с быстрым способом получения образования при его минимальных затратах. Но при этом, оно не является заменой традиционному обучению.

Беспалова Вероника Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления деревоперерабатывающих производств, Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова (г. Санкт-Петербург, Российская Федерация), veronika2002@yandex.ru

Полянская Ольга Алексеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления деревообрабатывающих производств, Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова (г. Санкт-Петербург, Российская Федерация), polyanskaya_78@mail.ru

Литература

1. Российская Федерация. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 14.12.2015). Федеральный закон об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

2. Российская Федерация. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ. Федеральный закон о высшем и послевузовском профессиональном образовании [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11446/

3. Российская Федерация. Приказ Министерства образования от 18.12.2002 г. №4452. Приказ Министерства образования об утверждении методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации. Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.allpravo.ru/library/doc2220p0/instrum2221/item2229.html>

4. Тяглов, С. Г. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст] / С. Г. Тяглов, С. С. Змяк // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). - 2015. - Т. 6. - №2. - С.58-60.

THE PROSPECTS OF IMPLEMENTING DISTANCE EDUCATION IN THE MARKET OF PERSONNEL TRAINING SERVICES FOR PRODUCTION ORGANIZATION

V.V. Bespalova, Saint-Petersburg State Forest Technical University named after S. M. Kirov, St. Petersburg, Russian Federation, veronika2002@yandex.ru

O.A. Polyanskaya, Saint-Petersburg State Forest Technical University named after S. M. Kirov, St. Petersburg, Russian Federation, polyanskaya_78@mail.ru

Under current challenging economic conditions, the problem of providing innovative education of high quality is becoming a matter of particular concern. Apart from professional requirements, the labour market demands that job applicants, as well as specialists already working at companies or engaged in business, must have a high qualification degree and fundamental training.

In this regard, it became imperative to further implement the system of distance education, along with existing traditional forms. The article draws attention to the necessity for implementing this training system in the market of educational services, and studies the basic positive and negative aspects of such activity. Despite the existing experience of distance training system implementation by leading Russian and foreign educational institutions, this system, undoubtedly, requires modification and greater attention from both the RF Ministry of Education, and the educational institutions themselves

Key words: distance education, labour market, the market of educational services, traditional education, modern innovative technologies, quality of education, tutors

References

1. Rossijskaya Federaciya [Russian Federation]. Federal'nyj zakon ot 29.12.2012 N 273-FZ (red. ot 14.12.2015) [Federal Law of the from 29.12.2012 N 273-FZ (ed. By 12.14.2015)]. Federal'nyj zakon ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii [Federal Law On Education in the Russian Federation]. [Electronic resource] - regime of access: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
2. Rossijskaya Federaciya [Russian Federation]. Federal'nyj zakon ot avgusta 1996 g. N 125-FZ [Federal Law of 22 August 1996 N 125-FZ] Federal'nyj zakon o vysshem i poslevuzovskom professional'nom obrazovanii [Federal Law about Higher and Postgraduate Professional Education]. [Electronic resource] - regime of access: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11446/
3. Rossijskaya Federaciya [Russian Federation]. Prikaz Ministerstva obrazovaniya ot 18.12.2002 g. №4452. [The Ministry of Education of the Russian Federation of 18.12.2002 №4452]. Prikaz Ministerstva obrazovaniya ob utverzhdenii metodiki primeneniya distancionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij (distancionnogo obucheniya) v obrazovatel'nyh uchrezhdeniyah vysshego, srednego i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya Rossijskoj Federacii. [The Ministry of Education on approval of methods of application of distance learning technologies (distance learning) in educational institutions of higher, secondary and secondary vocational education of the Russian Federation]. [Electronic resource] - regime of access: <http://www.allpravo.ru/library/doc2220p0/instrum2221/item2229.html>
4. Tyaglov S. G., Zmiyak S. S. Upravlenie kachestvom podgotovki kvalificirovannyh rabotnikov kak klyuchevaya problema vzaimodejstviya rynka truda i rynka obrazovatel'nyh uslug [Quality management training of skilled workers as a key problem of interaction between the labor market and the education market [Text]]. The Journal of Economic Regulation (Voprosy regulirovaniya ehkonomiki) [Journal of Economic Regulation (Questions of regulation of the economy)]. - Publishing house "Humanitarian Perspectives". – 2015. - T.6 №2. - p.58-68

КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ

И.В. Логунова

Экономика знаний как новый этап экономического развития постиндустриального общества характеризуется сложностью и динамичностью деятельности предприятий и организаций, определяемыми обострением конкуренции, возрастающими требованиями потребителей, активным использованием инновационных технологий. В новых условиях для руководства компаний актуальной задачей является обеспечение, сохранение и повышение эффективности деятельности. Решение этой задачи возможно с помощью более активного использования внутреннего потенциала организации, основу которого составляет человеческий капитал. Именно за счет формирования и развития команды эффективных менеджеров на основе компетентностного подхода организации смогут добиться стратегического успеха. Компетентностный подход, используемый в процессе подготовки будущих менеджеров, обеспечивает развитие базового уровня компетентности за счет реализации HR-мероприятий.

Основу предлагаемой автором компетентностно-ориентированной модели подготовки менеджеров составляют компетенции как результат процесса обучения и потенциал для формирования стратегических конкурентных преимуществ. Модель построена с использованием элементов системного подхода, объединяющего вузы и работодателей как основных субъектов процесса формирования и развития компетенций

Ключевые слова: компетенции, компетентность, компетентностный подход, компетентностно-ориентированная модель, модернизация образования, эффективность менеджера

Информационное общество и новая экономика формируют особые требования к подготовке менеджеров, профессиональная область которых становится все более важной и популярной как в бизнес-сообществе, так и в научных кругах. С одной стороны, это связано, прежде всего, с тем, что происходящие изменения затрагивают все направления жизни человека, в т.ч. и образование, а с другой - эффективность бизнеса во многом зависит от управления, а именно от менеджеров, от уровня их подготовки и потенциала развития. Новые условия функционирования предприятий и организаций, а также модернизация в сфере образования определяют необходимость подготовки специалистов в области управления с использованием компетентностно-ориентированного подхода.

Актуальность данного направления исследования подтверждается наличием большого числа публикаций по этому вопросу. Так, Воронов М.В., Рябова Г.В., Фокина В.Н. подтверждают актуальность компетентностно-ориентированного подхода, для использования которого, по их мнению, требуется большая творческая и организационная ра-

бота по отысканию эффективных путей его реализации [1].

Как отмечает К. Маршев, подготовка и обучение менеджеров является ключевой задачей исследователей и преподавателей в соответствии вызовами современной действительности. Студенты, будущие менеджеры должны быть готовы выйти «наружу», во внешнюю среду, чтобы принимать правильные управленческие решения в реальных ситуациях [2].

В данном контексте процесс обучения будущих менеджеров должен быть ориентирован не столько на теоретические знания, сколько на приобретение навыков для успешного решения конкретных управленческих задач.

По мнению Е. Савеленка, профессиональный менеджер сегодня – это не обязательно человек, получивший профессиональное образование, это, скорее, человек, занимающийся управлением в профессиональной среде [3].

Получается, что на первое место выходит не образование, а опыт, практическая деятельность, управленческие навыки, что еще раз подтверждает необходимость переориентации образовательного процесса на

практику управления посредством включения в учебные занятия как можно большего числа примеров и заданий из реальной внешней среды. Не следует упускать из виду и так называемые элементы самоменеджмента – управления собой для достижения более высоких результатов, т.е. кроме формирования профессиональных навыков и умений в процессе обучения необходимо сделать акцент на развитии личного потенциала будущих менеджеров.

Автор разделяет точку зрения Б. Герасимова относительно того, что в настоящее время в России ощущается серьезная нехватка квалифицированных преподавателей в области менеджмента, проблемно-ориентированных учебных программ, не в полной мере используются интерактивные формы обучения, редко проводятся научные исследования в области подготовки менеджеров [4].

Решение указанных проблем возможно с использованием предлагаемой автором компетентностно-ориентированной модели обучения менеджеров, которая, главным образом, направлена на формирование компетенций как результата обучения. В данном контексте понятие модели трактуется как форма представления реальной ситуации и позволяет выделить и определить элементы и процессы, происходящие в данной области с позиций теории и практики.

Основу компетентностно-ориентированной модели составляют понятия компетенции и компетентности, по поводу содержания которых, несмотря на огромный интерес к этой проблеме, в научных кругах не прекращаются дискуссии. Как показал проведенный анализ, каждый специалист имеет свою точку зрения, оперируя уже известными результатами научных исследований. Для понимания сути проблемы и построения компетентностно-ориентированной модели подготовки менеджеров обратимся к первоисточникам.

Д. МакКлелланд определил компетенции как характеристики, необходимые для успешной работы [5.6].

Р. Бояцис определяет компетенцию как сумму способностей, которыми обладает конкретная личность, обеспечивая соответствие данного человека требованиям должности и ведущая к достижению желаемых результатов. Эта сумма способностей складывается из мотивов, набора знаний, характерных черт, аспектов восприятия и социальных ролей [7].

Энциклопедический словарь разделяет понятия компетентности и компетенций. Так, компетентность определяется как личные возможности должностного лица, его квалификация, позволяющие принимать участие в разработке определенного круга управленческих решений или принимать решение самому благодаря наличию у него знаний, умений и навыков. Компетентность также это организационная характеристика управления, показывающая наличие необходимой информации для разработки и принятия управленческого решения в данном звене системы управления данным должностным лицом. Компетенция – совокупность полномочий (прав, обязанностей и ответственности), которыми наделен субъект управления (должностное лицо, государственный, региональный или местный орган). Компетенция различных субъектов по своим составным элементам различна. К последним относятся: функции, подфункции, задачи; права и обязанности, определяющие границы правомочий субъекта в процессе управления [8].

Хотя эти понятия и различны по содержанию, в них отражается формальный (организационный) подход к их пониманию. Личные возможности относятся больше к компетентности, нежели к компетенции.

По мнению С. Уиддета и С. Холлифорда, компетенция – это способность менеджера действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации. Кроме того, компетенция – характеристика личности, обла-

датель которой может добиться высоких результатов в работе. Здесь налицо комплексное понимание компетенции и ориентацией на результат. В связи с этим автор предлагает рассматривать компетентность как уровень освоения компетенции, что позволит обеспечить достижение высоких результатов (личных и организационных) [9].

Сложно не согласиться с А. Хуторским, по мнению которого, компетенция – это отчужденное, наперед заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, необходимая для его качественной продуктивной деятельности в определенной сфере. Компетентность – это владение, обладание учеником соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и к предмету деятельности [10]. Аналогично компетенции представлены и А.Я. Кибановым: как характеристики успешной деятельности и как совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых стереотипов поведения [11].

Получается, что именно от личностного потенциала и зависит уровень освоения компетенций, т.е. компетентность во многом определяется готовностью к реальной работе и способностью решать конкретные профессиональные задачи.

Кроме того, А.Я. Кибанов предлагает определять компетенции через уровни их выраженности: уровень понимания, базовый уровень, сильный уровень, лидерский уровень. По мнению автора, такое деление характеризует уровни владения определенными компетенциями или, другими словами, уровни компетентности персонала [11].

Воронов М.В., Рябова Г.В., Фокина В.Н. под компетентностью (в данном случае профессиональной) понимают способность применения своих личных возможностей в процессе профессиональной деятельности, готовность к исполнению своей профессиональной роли. При этом следует особо подчеркнуть, речь идет о деятельности в реальных постоянно изменяющихся условиях. Компетентностно-ориентированный подход -

это подход деятельностный. Важным аспектом деятельностного подхода уже на младшем уровне вузовского обучения (бакалавриата) является поэтапное формирование у студентов умений осуществлять то или иное мыслительное или практическое действие [1].

Особый интерес представляет содержание указанных понятий с точки зрения управления человеческими ресурсами: компетенции выступают в качестве ключевых характеристик при решении вопросов планирования потребности в персонале и реализации кадровой стратегии. Компетентностный подход как инструмент управления персоналом дает четкое определение профессиональных и поведенческих требований, предъявляемых к работнику в зависимости от его руководящего уровня, профессии, занимаемой должности и выполняемых задач.

Кроме того, в рамках данного направления понятие компетенций используется на этапе отбора и оценки: обычно HR задаются вопросом «обладают ли кандидаты навыками, необходимыми для выполнения работы» (собеседование (интервью) по компетенциям, модель компетенций для подбора и оценки персонала). При этом выделяется два вида компетенций: общая и индивидуальная. Общая компетентность связана с первой стадией процесса отбора, когда определяются требования для эффективного выполнения работы на основе анализа труда. Трудовая компетентность включает такие элементы, как навыки, опыт, знания, установки, наличие профессиональной этики. Общая компетентность связана с определенной работой, индивидуальная компетентность - с качествами индивида.

Понятие компетенций в управлении человеческими ресурсами используется и в процессе определения вознаграждения сотрудников. При оценке компетентности обычно учитываются такие факторы, как коммуникационные навыки сотрудника, способность выполнять функции лидера на производстве, умение работать в команде, про-

являть новаторский подход, способствовать повышению качества продукции и решать проблемы, связанные с обслуживанием покупателей (методы оценки результатов и эффективности труда).

Система оценки, основанная на компетенциях, позволяет сконцентрировать внимание не на особенностях работы, а на работнике, который ее осуществляет. При этом компания должна уделять больше внимания приобретению сотрудниками новых элементов компетенции (а не ограничиваться отслеживанием результатов работы) [12].

В обучении кадрового резерва организации И. Никулина и И. Шишкова предлагают использовать практико-компетентностный подход. По их мнению, квалифицированное (компетентное) выполнение работы характеризует высокий уровень кадрового потенциала, что определяется умением и желанием сотрудников выполнять определенную работу. При этом умение напрямую зависит от обладания соответствующими квалификационными знаниями и компетенциями, а желание – от трудовой мотивации [13].

Как показал проведенный анализ, компетентностный подход сегодня является актуальным и используется в процессе подготовки будущих управленцев и в их практической деятельности. На основании вышеизложенного автор предлагает компетентностно-ориентированную модель подготовки менеджеров, структура которой приведена на рисунке.

Компетентностно-ориентированная модель подготовки менеджеров является результатом модернизации образования, происходящей в связи с появлением инновационной модели экономического развития – экономики знаний, в которой знания и информация составляют основу конкурентных преимуществ организации главным образом за счет человеческого капитала, формируемого на основе знаний, способностей и потенциала ее сотрудников. Основу компетентностно-ориентированной модели составляют компетенции. При этом особен-

ность заключается в том, что, с одной стороны, для вуза, осуществляющего подготовку специалистов, компетенции являются важным требованием подготовки (ФГОС ВПО, ФГОС ВО) – «входом системы» и важным результатом процесса обучения – «выходом системы». С другой стороны, для потенциальных работодателей освоенные в процессе обучения компетенции или базовый уровень компетентности является требованием к профилю должности – «входом системы» и потенциалом развития профессиональных специалистов – «условие эффективного функционирования системы».

Важными элементами компетентностно-ориентированной модели являются средства и методы обучения, к которым можно отнести методическое обеспечение и профессионализм преподавателя.

К средствам и методам обучения, используемым в рамках компетентностного подхода следует отнести лекции-визуализации, лекции-презентации, лекция-дискуссия, проблемные семинары, тематические дискуссии, работа в команде, деловые игры, просмотр и обсуждение учебных фильмов, а также компетентностно-ориентированные задания для текущей и промежуточной проверки знаний студентов. Использование всех этих форм проведения учебных занятий предполагает переход от монолога к диалогу, что тоже будет способствовать формированию и развитию конкретных навыков и умений.

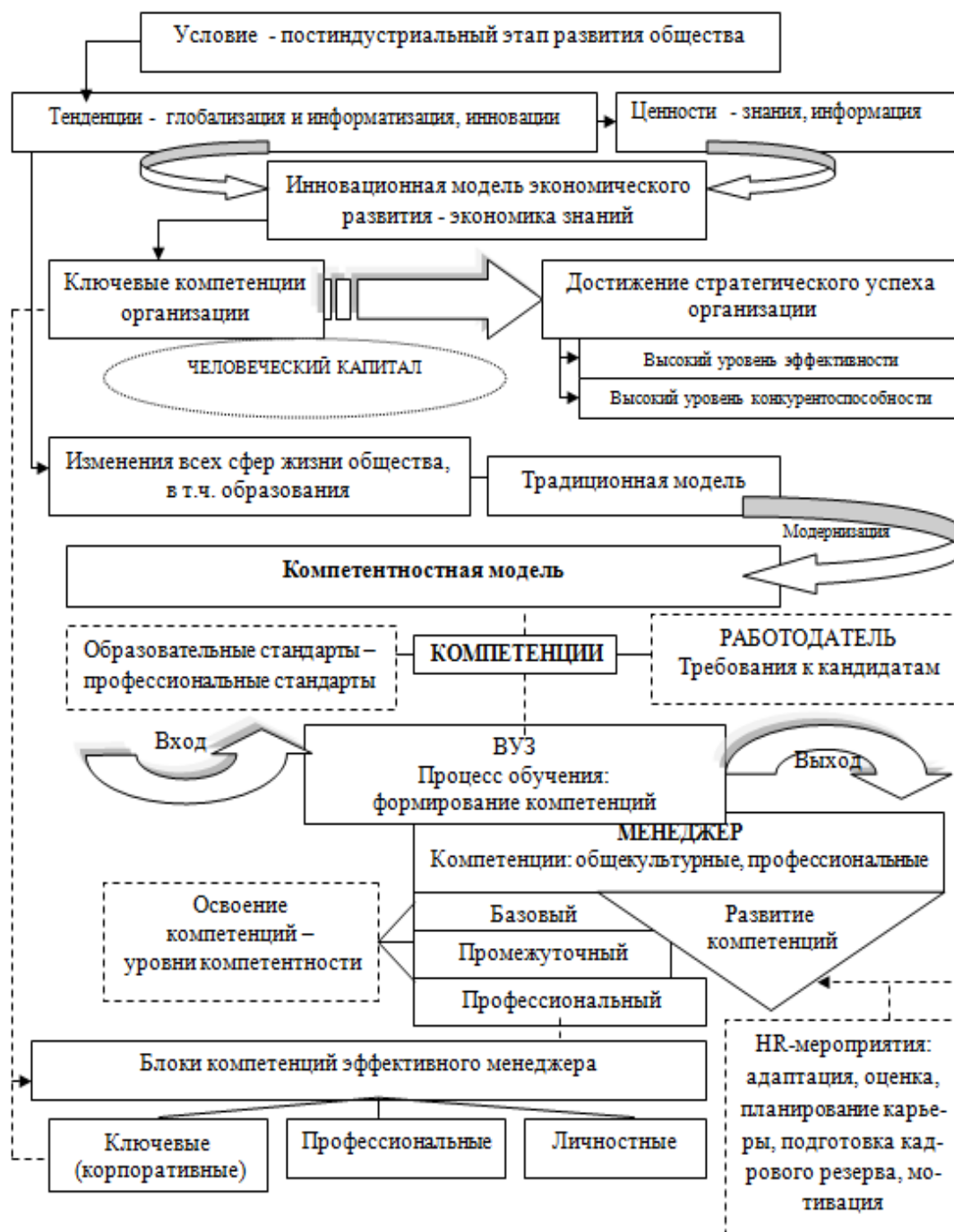
При использовании компетентностно-ориентированного подхода должны поменяться не только содержание и средства проведения аудиторных занятий, но и задания для самостоятельной работы, которые ориентированы на поиск и анализ большого объема информации в сети интернет, а также решение выявленных проблем и презентацию полученных результатов, что в совокупности обеспечит формирование аналитических и коммуникативных способностей. Задания должны носить исследовательский характер и предполагать творческий подход

Подготовка кадров для сферы организации производства

к поиску решений конкретных управленческих проблем, что также будет способствовать развитию личностного потенциала будущих менеджеров.

Одним из способов достижения этой цели в процессе обучения является использование проблемно-ситуационных игр (ПСИ)

как средства коллективного решения большого класса проблемных ситуаций, нацеленных на выход в пространство профессиональных и предметных задач в управлении и менеджменте, т.е. как уже отмечалось, ПСИ направлены на «выход «наружу» во внешнюю среду» [4].



Структура компетентностно-ориентированной модели подготовки менеджеров

Профессионализм преподавателя также имеет большое значение. Автор солидарен с Б. Герасимовым в отношении роли и подготовки самого преподавателя в области управления. Современный преподаватель дисциплин управления и менеджмента должен быть универсальным специалистом – самостоятельным исследователем какой-либо актуальной научной проблемы, высокопрофессиональным педагогом, квалифицированным методологом и технологом, иметь навыки психолога и управленческого консультанта, а также быть носителем высокой духовной культуры, впитавшей пласты известных мировых традиций [4].

В силу того, что работа менеджера разнообразна, для достижения эффективности функционирования организации требуется реализация различных компетенций, т.е. вопрос о модели эффективного менеджера остается открытым и актуальным. Необходимо определиться с тем, какими компетенциями должен обладать менеджер для того, чтобы его работа была эффективной. Возникает понятие структуризации компетенций, которое по-разному определяется исследователями и специалистами в этой области. Так, в работах речь идет о классификации, группах, кластерах, блоках, модулях компетенций.

Отвечая на «вечный вопрос» о формировании модели «эффективного менеджера», Н. Хмелькова отмечает, что ключевой компетенцией менеджера является трансдисциплинарность, которая предполагает выход за пределы одной дисциплины и формирование общего, холистического видения рассматриваемой проблемы [14].

Поведенческий аспект в работе менеджера рассматривает С. Сазанова, которая считает, что поведение менеджера является ценностно-рациональным, ценности определяют мотивы людей, но и стимулы человек может оценивать в той или иной степени рационально [15].

Д. Бекоева и В. Тихенький предприняли попытку сформировать компетентностную

модель эффективного менеджера, отличающуюся стратегической ориентацией. По их мнению, современный эффективный менеджер – это, прежде всего, стратег, способный к интуиции и рефлексии, к построению стратегем, умеющий видеть ситуацию в целом. Кроме того, авторы отмечают и личностные качества менеджера, а именно: самостоятельность, самоуправляемость, ответственность за принятие решений [16].

Как отмечают И. Никулина, И. Шишкова, современный менеджер должен быть лидером, квалифицированным профессионалом, новатором, наставником и воспитателем, дипломатом и креативным организатором. В связи с этим выделяются личностные, корпоративные и профессиональные компетенции, которые, в свою очередь, делятся на пять блоков: когнитивные, регулятивные, коммуникативные, индивидуальные, рефлексивные, составляющие основу практико-компетентного подхода для подготовки кадрового резерва организации [13].

В классификации профессиональных компетенций, предложенной М.П. Лаврищевым, сделан акцент на компетенциях менеджера в условиях глобализации: мобильность, навыки использования современных технологий, инновационный тип мышления, владение иностранными языками, знание культурные традиции и международных стандартов, умение осуществлять мониторинг и анализировать информацию, преданность корпоративным принципам и нормам, лояльность, адаптивность, когнитивность, жажда знаний [17].

Компетентностный профиль эффективного руководителя предлагается Э. Кондратьевым, который отмечает, что компетентностный подход к профилированию менеджмента позволяет разрешить важнейшее для бизнеса противоречие – между результатами измерения способностей и знаний исполнителей, с одной стороны, и их реальными действиями, а также успехом в работе и жизни – с другой. Рассматривая вопрос о кластеризации компетенций, Э. Кондратьев

приходит к выводу о том, что ключевые акценты в подготовке бакалавра менеджмента соответствуют позициям компетентностного профиля менеджера. Это умение принимать решения, командная работа и сотрудничество, командное лидерство и ориентация на результат, что обусловлено направленностью учебного процесса на социализацию и воспитательный акцент. В работе выделены пять кластеров компетенций: понимание и интеллект, личность и внутренняя мотивация, межличностные отношения, результат, развитие организации [5].

Автор солидарен с А.А. Городновой, которая считает, что компетенции принципиально отличается от традиционной триады «знания, умения, навыки». Отличия проявляются в следующем. Во-первых, они определяют более крупные единицы анализа профессиональной деятельности. Во-вторых, в их состав входят профессионально важные качества личности менеджера. Понятие компетенции может быть рассмотрено в трех направлениях: ключевые, индивидуальные и профессиональные компетенции. В профессиональных компетенциях выделяются следующие категории: компетенции, относящиеся к работе и уровню интеллекта; компетенции на уровне знаний (что нужно изучить и знать); компетенции на уровне навыков (что человек должен уметь делать), компетенции на уровне поведения (отношения, принципы, нормы и ценности, манера поведения и другие качества, необходимые для того, чтобы занимать определенную должность) [6].

Не претендуя на принципиальное решение проблемы формирования модулей компетенций современного менеджера, автор предлагает использовать следующие блоки: профессиональные, личностные (самокомпетенции), ключевые (корпоративные). При этом к профессиональным компетенциям можно отнести знания в области управления, навыки принятия управленческих решений, умение работать в команде. Личностные компетенции включают индивидуальные

черты такие, как тип мышления и темперамента, мотивацию, способность к обучению и развитию, коммуникабельность, потенциал и др. Ключевые или корпоративные компетенции предполагают понимание своего функционала работы, знание специфики деятельности организации в целом, лояльность, ориентацию на результат и развитие организации. Следует также учитывать, что бакалавр менеджмента имеет базовый уровень освоения указанных компетенций и продолжает их развивать в процессе работы самостоятельно и с помощью HR-мероприятий организации (адаптация, оценка, мотивация, планирование карьеры, подготовка карового резерва).

Таким образом, автором предложена компетентностно-ориентированная модель подготовки менеджеров как результат модернизации сферы образования в связи с появлением инновационной модели экономического развития – экономики знаний, в которой знания и информация составляют основу конкурентных преимуществ организации за счет человеческого капитала, основу которого составляют знания, способности и потенциал ее сотрудников, т.е. компетенции. Общекультурные и профессиональные компетенции, формируемые в процессе обучения в вузе, развиваются в период практической работы менеджера в организации самостоятельно и с помощью HR-мероприятий. Другими словами, выполнение своих функциональных обязанностей и решение проблем организации обеспечивают переход приобретенного базового уровня компетентности менеджера на более высокий профессиональный уровень. Профессиональные, личностные и корпоративные компетенции, определяющие эффективность менеджера, способствуют развитию организации в условиях экономики знаний.

Литература

1. Воронов, М. В. Формирование и контроль профессиональных компетентностей студентов по направлению подготовки Экономика [Текст] / М. В. Воронов, Г. В. Рябова, В. Н. Фокина [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.muh.ru/content/ppls/100823_stat_08.doc
2. Маршев, В. И. Организация. Менеджмент. Менеджеры [Текст] / В. И. Маршев // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 8. - С. 86-91.
3. Савеленок, Е. А. Чему и как учить менеджера: теология управления [Текст] / Е. А. Савеленок // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 8. - С. 92-98.
4. Герасимов, Б. Н. Профессиональная подготовка российских менеджеров в контексте вызовов времени [Текст] / Б. Н. Герасимов // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 8. - С. 123 – 128.
5. Кондратьев, Э. В. Компетентностный профиль эффективного руководителя [Текст] / Э. В. Кондратьев // Проблемы теории и практики управления. - 2013. - № 6. - С. 123-130.
6. Городнова, А. А. Компетенции современного российского менеджера [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2010/04/09/121817972>
7. Бояцис, Р. Компетентностный менеджер. Модель эффективной работы [Текст] : пер. с англ. / Р. Бояцис. – М.: НИРО, 2008.
8. Поршнев, А. Г. Управление организацией: Энциклопедический словарь [Текст] / А. Г. Поршнев, А. Я. Кибанов, В. Н. Гунин. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – 822 с.
9. Уиддет, С. Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М.: НИРО, 2005.
10. Хуторской, А. В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения [Текст] / А. В. Хуторской. – М.: Издательство МГУ, 2003.
11. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 448 с.
12. Пул, М. Управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Пул; под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
13. Никулина, И. Е. Практико-компетентностный подход в подготовке кадрового резерва [Текст] / И. Е. Никулина, И. А. Шишкова // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 6. - С. 108-116.
14. Хмелькова, Н. В. Трансдисциплинарный подход в маркетинге и менеджменте [Текст] / Н. В. Хмельникова // Проблемы теории и практики управления. - 2014, - № 8. - С. 99 -107.
15. Сазанова, С. Л. Экономическое поведение: ценностно-рациональный аспект [Текст] / С. Л. Сазанова // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 8. - С. 108 – 113.
16. Бекоева, Д. Д. Компетентностная модель эффективного менеджера [Текст] / Д. Д. Бекоева, В. Г. Тихенький // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 8. - С. 114 – 118.
17. Лаврищев, М. П. Формирование профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации [Текст] / М. П. Лаврищев [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://research-journal.org/social/formirovanie-professionalnyx-kompetencij-menedzhera-v-usloviyax-globalizacii/>

Логунова Ирина Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения, Воронежский государственный технический университет (г. Воронеж, Российская Федерация), logunova_012@mail.ru

THE COMPETENCE-ORIENTED MODEL OF MANAGERIAL TRAINING

I.V. Logunova, Voronezh State Technical University, Voronezh, Russian Federation,
logunova_012@mail.ru

As a new stage of the economic development of postindustrial society, knowledge economy is characterized by complexity and dynamics in the activity of companies and organizations, determined by increased competition, growing consumer needs and active use of informational technologies. Under new conditions, it is urgent for company managers to ensure, maintain and enhance the performance. The solution of this problem is possible by means of increased use of internal organizational potential based on human capital. The formation and evolution of the effective managerial team, based on competence approach, is precisely the way by which organizations can achieve strategic success. The competence approach, used in training of future managers, provides the basic competence development by implementing HR activities.

The competence-oriented model of training managers, proposed by the author, is underpinned by competencies regarded as the result of training process and the potential for creating strategic competitive advantage. The model has been elaborated using elements of the systematic approach, integrating universities and employers as key actors of the process of competence formation and evolution

Key words: *competencies, competence, competence approach, competence-oriented model, modernization of education, manager's efficiency*

References

1. Voronov M.V., Ryabova G.V., Fokina V.N. Formirovanie i kontrol' professional'nyh kompetentnostej studentov po napravleniju podgotovki Jekonomika [Tekst] [The formation and control of students' professional competence in the training area of economics [Text]]. [E-recource]. Access mode: http://www.mu.ru/content/pps/100823_stat_08.doc
2. Marshev V. Organizacija. Menedzhment. Menedzhery [Tekst] [Organization. Management. Managers [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 8, 2014. PP. 86-91.
3. Savelenok E. Chemu i kak učit' menedzhera: teologija upravlenija [Tekst] [What and how to teach a manager: theology of management [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 8. 2014. PP. 92-98.
4. Gerasimov B. N. Professional'naja podgotovka rossijskich menedzherov v kontekste vyzovov vremeni [Tekst] [Professional training of Russian managers under challenges of the time [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 8. 2014. PP. 123 – 128.
5. Kondratiev E. V. Kompetentnostnyj profil' jeffektivnogo rukovoditelja [Tekst] [The competence profile of an effective manager [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 6. 2013. PP. 123-130.
6. Gorodnova A.A. Kompetencii sovremennogo rossijskogo menedzhera [The competencies of a present-day Russian manager]. [E-recource]. Access mode: <http://www.hse.ru/data/2010/04/09/121817972>

7. Boyatsis R. Kompetentnostnyj menedzher [Competence manager]. Model' jeffektivnoj raboty [Tekst] [The effective operation model [Text]]. Transl. from English. – Moscow.: HIPPO, 2008.
8. Porshnev A. G., Kibanov A. Ja., Gunin V. N. Upravlenie organizaciej: Jenciklopedicheskiy slovar' [Tekst] [Organization management: the Encyclopedic Dictionary [Text]]. Moscow: The Publishing House INFRA-M, 2001. – 822 p.
9. Whiddett S., Hollyforde S. Rukovodstvo po kompetencijam [Tekst] [The Competencies Handbook [Text]]. M.:HIPPO, 2005.
10. Khutorskoy A.V. Didakticheskaja jevristika [Didactic Heuristics]. Teorija i tehnologija kreativnogo obuchenija [Tekst] [The theory and practice of creative education [Text]]. Moscow: The Publishing House of Moscow State University, 2003.
11. Kibanov A.Y. Osnovy upravlenija personalom [Tekst] [The fundamentals of personnel management [Text]]. Moscow: INFRA-M, 2012. – 448 p.
12. Pool M., Warner M. Upravlenie chelovecheskimi resursami [Tekst] [Management of human resources [Text]]. Edit. by M.Pool, M.Warner. – St.Petersburg: Piter, 2002. – 1200 p.: illustrated.
13. Nikulina I. E., Shishkova I. A. Praktiko-kompetentnostnyj podhod v podgotovke kadrovogo rezerva [Tekst] [Practical competence approach in training of the personnel reserve [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 6. 2014. PP. 108-116.
14. Khmelkova N. V. Transdisciplinarnyj podhod v marketinge i menedzhmente [Tekst] [The transdisciplinary approach in marketing and management [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 8. 2014. PP. 99 -107
15. Sazanova S. L. Ekonomicheskoe povedenie: cennostno-racional'nyj aspekt [Tekst] [Economic behaviour: value-based and rational aspect [Text]]. Problemy teorii i praktiki upravlenija [The problems of management theory and practice]. № 8. 2014. PP. 108 – 113
16. Bekoeva D. D, Tikhenky V. G. Kompetentnostnaja model' jeffektivnogo menedzhera [Tekst] [The competence model of an effective manager [Text]]. [The problems of management theory and practice]. № 8. 2014. PP. 114 – 118
17. Lavrishev M.P. Formirovanie professional'nyh kompetencij menedzhera v uslovijah globalizacii [Tekst] [The formation of professional managerial competencies in conditions of globalization [Text]]. [E-recource]. Access mode: <http://research-journal.org/social/formirovanie-professionalnyx-kompetencij-menedzhera-v-usloviyax-globalizacii/>

