

А. В. Золотарева

Оценка конкурентоспособности менеджера – выпускника вуза

В статье представлены результаты согласованного исследования студентов, аспирантов и преподавателей вуза проблемы формирования и оценки конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза. Раскрыты понятия конкурентоспособного специалиста, конкурентного преимущества менеджера; предложено описание структур организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской, научно-исследовательской и педагогической компетентностей менеджера; описание низкого, среднего и высокого уровней их сформированности; обоснованы подходы к разработке теста на оценку конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза.

Ключевые слова: конкурентоспособный специалист; конкурентное преимущество менеджера; организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская, научно-исследовательская и педагогическая компетентности менеджера; структура компетентностей менеджера, оценка конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза.

A. V. Zolotariova

Assessment of Competitiveness of the Manager-Graduate of Higher Education Institution

In the article results of the coordinated research of students, graduate students and teachers of a higher education institution of a problem of formation and assessment of competitiveness of the manager-graduate of a higher education institution are presented. Notions of a competitive expert, competitive advantage of the manager are revealed; description of structures of organizational and administrative, information and analytical, enterprise, research and pedagogical competences of the manager is offered; description of low, medium and high levels of their readiness; approaches to work out a test to estimate competitiveness of the manager-graduate of a higher education institution are proved.

Key words: a competitive expert; a competitive advantage of the manager; organizational and administrative, information and analytical, enterprise, research and pedagogical competence of the manager; a structure of the competitive manager, assessment of competitiveness of the manager-graduate of a higher education institution.

Проблема оценки качества образования сегодня не имеет однозначного решения, понимания, толкования. Тем более в разных сферах, типах, на разных уровнях образования, где существуют разные результаты, качество рассматривается по-разному. Нормативные документы последних лет (проект Закона РФ «Об образовании» и др.) определяют качество образования как комплексную характеристику образования, выражающую степень его соответствия федеральным государственным образовательным стандартам (федеральным государственным требованиям) и (или) потребностям заказчика образовательных услуг.

Качество специалиста определяется стандартом профессионального образования. Развитие высшего профессионального образования в рамках развёртывания в России «болонских» реформ предполагает применение компетентностного подхода к подготовке специалистов.

Идея компетентностного подхода, на наш взгляд, неразрывно связана с идеей конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Знания,

которые требуются от современного эффективного управленца, все более приобретают практико-ориентированный характер. Они должны помочь ему реализовать себя в профессии, а, следовательно, быть востребованным на рынке труда, способным быстро адаптироваться к нему, быть конкурентоспособным. Но вместе с тем конкуренции отводится не только функция рыночного регулирования, но и стимулирующая роль. Она рассматривается как фактор развития, совершенствования качества продукта, в нашем случае – качества подготовки специалиста.

Отслеживание качества результата не имеет смысла, если мы не соотнесим его с целями деятельности и (или) запросами потребителей. В системе высшего профессионального образования качество выпускника определяется, как минимум, в соответствии с двумя показателями: реализацией перечня компетенций подготовки специалиста (бакалавра, магистра) по определенной профессии и конкурентоспособностью (востребованностью ра-

ботодателями, фактом трудоустройством) выпускника на рынке труда.

Исходя из этих позиций в ЯГПУ им. К. Д. Ушинского было проведено согласованное исследование аспирантов и студентов под руководством преподавателей кафедры управления образованием проблемы оценки качества выпускника специальности «Менеджмент организации».

Целью исследования стала разработка методики оценки конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза в условиях модернизации высшего профессионального образования.

Основным объектом оценки качества менеджера-выпускника вуза мы выбрали его конкурентные преимущества, соответствующие ключевым профессиональным компетенциям.

Задачи исследования:

1. выявить особенности конкурентоспособности специалиста, выпускника вуза;
2. описать компетентностную модель менеджера-выпускника вуза и структуры компетентностей, входящих в нее;
3. описать конкурентные преимущества менеджера в каждой из компетентностей, а также личностные преимущества;
4. обосновать уровни конкурентных преимуществ менеджера-выпускника вуза;
5. разработать тест на оценку конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза.

Решая первую задачу, мы проанализировали труды ученых, исследующих проблему конкурентоспособности специалиста (В. И. Андреева, С. Ю. Андреева, Н. Я. Гарафутдиновой, А. А. Деркач, Б. Д. Парыгина, Т. Ю. Мельниченко, Л. М. Митиной, В. И. Садовникова, Е. В. Таракановой, Р. А. Фатхутдинова, В. И. Шаповалова, и др.), и определили, что конкурентоспособность – это факт превосходства одного объекта над другим, владение определенными конкурентными преимуществами по сравнению с лучшими образцами, представленными на данном рынке. В научной литературы мы встретили разные определения конкурентоспособного специалиста, но остановились на том, что это – востребованный обществом профессионал, способный на рынке труда предложить себя как товар и спросить за это достойную цену, обеспечивающую благополучие его и его семьи [2]. Тогда конкурентное преимущество менеджера мы определили как умение лучше всех добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей, путем владения высоким уровнем знаний, умений и навыков, а также различными методиками.

Поскольку конкурентные преимущества менеджера – это, прежде всего, качества, которые ему, в обязательном порядке, должны быть присущи, мы попытались выявить качества, которые могли бы охарактеризовать менеджера как профессионала и оценить его конкурентные преимущества.

Сейчас все более актуальным становится вопрос о формировании в процессе образования некоторого набора характеристик, которые представляли бы собой нечто большее, чем простую совокупность знаний, умений и навыков. На занятие этого места претендуют «компетентности», «компетенции» и «компетентностный подход» в целом как новое направление в научно-педагогической методологии. Интерес к этой теме в научных кругах России, особенно в последние годы, нарастает (В. И. Байденко, М. В. Жмарева, И. А. Зимняя, Д. А. Иванов, Т. М. Ковалева, К. Г. Митрофанов, О. Б. Томилин, А. В. Соколова, Л. Ю. Степашкина, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской и др.).

Решая вторую задачу нашего исследования, мы выявили, что компетентность представляет собой интериоризованную (присвоенную в личностный опыт) совокупность, систему, некий «знаниевый» багаж человека [1]. В работах ученых уточняется определение профессиональной компетентности как психического состояния, позволяющего действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда человека [3]. В соответствии с исследованиями выпускник вуза должен обладать определенным набором компетенций, характеризующих его как человека и специалиста.

Нами была разработана компетентностная модель менеджера, в которой были выделены пять компетентностей в соответствии с основными видами деятельности, которые должен выполнять менеджер: **организационно-управленческую, информационно-аналитическую, предпринимательскую, научно-исследовательскую и педагогическую**. Нами были разработаны структуры и дано следующее определение каждой из компетентностей:

– *организационно-управленческая компетентность менеджера* – это способность и готовность к выполнению управленческих функций, задач организационного характера, принятию обоснованных управленческих решений, управлению деятельностью других людей;

– *информационно-аналитическая компетентность* – это способность выбирать, обрабатывать

информацию, принимать на ее основании адекватные решения в зависимости от сложившейся ситуации;

– *предпринимательская компетентность* – это совокупность личных и деловых качеств, навыков, знаний, владение которыми помогает успешно решать различные бизнес-задачи, выстраивать коммуникации, создавать инновации, действовать в условиях риска и достигать высоких результатов деятельности;

– *научно-исследовательская компетентность менеджера* – это владение широким спектром общенаучных и конкретно-научных методов, способность разрешать проблемы в любой ситуации, находить творческий подход к принятию решений в нестандартных условиях, получать информацию для решения новых задач;

– *педагогическая компетентность менеджера* – это способность и готовность эффективно взаимодействовать с окружающими, использовать разнообразные средства общения, оказывать активное влияние на процесс развития организации и подчиненных, выполнять социально-ценностные функции в коллективе, предупреждать и устранять негативные проявления поведения, обучать и воспитывать сотрудников.

Решая третью задачу исследования мы выявили конкурентные преимущества менеджера в каждой из компетентностей.

Конкурентные преимущества менеджера в рамках организационно-управленческой компетентности:

– умеет (способен) эффективно выполнять управленческие функции;

– умеет принимать, подготавливать эффективные управленческие решения;

– способен разрабатывать и реализовывать стратегии;

– способен эффективно организовать групповую работу.

Конкурентные преимущества менеджера в рамках информационно-аналитической компетентности:

– способен максимально точно оценивать влияние внешней среды на организацию;

– способен применять программные средства для моделирования и реинжиниринга бизнес-процессов;

– способен принимать объективные управленческие решения за счет количественного и качественного анализа альтернативных возможностей;

– умеет качественно работать с финансовой отчетностью, осуществлять финансовый анализ и аудит, способность оценивать инвестиционные проекты и риски;

– умеет прогнозировать развитие организационной системы и ее отдельных элементов.

Конкурентные преимущества менеджера в рамках предпринимательской компетентности:

– способен действовать в условиях риска;

– умеет эффективно организовывать экономические потоки как внутри организации, так и вне ее;

– способен к интеграции различных законных способов получения и распределения прибыли;

– способен объективно изучать и выявлять потребности общества;

– способен качественно организовать инновационную деятельность;

– умеет строить целенаправленный процесс переговоров;

– способен организовать сотрудничество с другими предприятиями с выгодой для своего дела;

– умеет предлагать свою продукцию.

Конкурентные преимущества менеджера в рамках научно-исследовательской компетентности:

– имеет нравственно-эстетическое, рефлексивное отношение к ценностям управления организацией и способам их освоения;

– владеет способами коммуникации, ориентированной на исследовательскую деятельность;

– умеет организовать научно-исследовательскую деятельность, владеет способами эффективного целеполагания, разработки программ исследования, их реализации, контроля, анализа и коррекции результатов исследования проблем управления;

– способен отстаивать свои мнения и взгляды, имеет независимость в суждениях, чувство ответственности за предлагаемые инновационные решения;

– способен представить результаты исследования в виде статей, докладов, презентаций, публичных выступлений и др.

Конкурентные преимущества менеджера в рамках педагогической компетентности:

– умеет создавать условия для развития сотрудников организации;

– умеет прогнозировать развитие социально-педагогической ситуации в организации;

- способен согласовывать деятельность сотрудников;
- способен выстраивать педагогические коммуникации в коллективе;
- способен организовывать собственную деятельность;
- способен к самоанализу, рефлексии, саморазвитию.

Вместе с тем конкурентоспособность ассоциируется с успешностью человека как в профессиональной, так и в личной сферах, поэтому его конкурентные преимущества необходимо рассматривать еще и в личностном аспекте. Личностный аспект конкурентоспособности менеджера – это комплекс способностей, которые позволяют ему осознавать свои мотивы; чувствовать большую уверенность в своих силах; находить равновесие между личными целями и практической деятельностью в организации; избавляться от внутренних конфликтов, лучше контролировать эмоции; преодолевать шаблоны и стереотипы мышления; видеть больше выборов в различных ситуациях. К личностным конкурентным преимуществам менеджера мы отнесли:

- имеет высокую работоспособность;
- умеет проявлять гибкость в деятельности;
- имеет высокую коммуникабельность;
- имеет высокую стрессоустойчивость;
- способен относиться к собственному здоровью как ценности и потенциалу профессии.

Решая четвертую задачу, мы выявили и описали уровни конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза.

Низкий уровень.

Менеджер-выпускник вуза обладает общим представлением о знаниях, умениях, навыках выполнения организационно-управленческой деятельности. Он имеет организационно-управленческие знания, но они поверхностные и не полные, умения и навыки в целом не сформированы, он обладает только отдельными операциями, действиями. При применении организационно-управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях испытывает большие трудности, эти действия часто не правильные.

У выпускника недостаточно хорошо развиты качества, необходимые для предпринимателя: уверенность в себе, готовность рисковать, ответственность. Он не способен эффективно организовать деятельность фирмы, управлять организацией как системой, не умеет организовывать экономические потоки внутри организации и вне ее, плохо знает

различные законные способы получения и распределения прибыли. Выпускник не до конца понимает, что такое инновации, и как они важны для успешного развития организации. Он еще не готов к ведению переговоров на высших уровнях, не умеет организовать сотрудничество с другими предприятиями с выгодой для своего дела, плохо владеет способами продвижения своей продукции.

Навыки работы менеджера с управленческой информацией находятся на низком уровне. Он обладает общими представлениями о способах сбора, обработки и анализа информации, однако недостает ряда умений, позволяющих эффективно использовать информационные ресурсы, слабо владеет навыками работы с информационными потоками как внешней среды организационной системы, так и ее внутренних компонентов.

Выпускник плохо понимает важность научно-исследовательской деятельности менеджера. Он не способен самостоятельно анализировать управленческую действительность, выявлять ее тенденции и проблемы, формулировать цели и разрабатывать систему задач исследования. Выпускник не владеет способами разработки программы и инструментария научного исследования проблем управления. Плохо умеет публично выступать, готовить статьи, доклады, публикации, отчеты и др.

У менеджера имеются общие представления о будущей профессиональной деятельности и общении в трудовом коллективе. Знания основ профессиональной педагогики отсутствуют, либо носят поверхностный ситуативный характер. Он пока не достаточно эффективно может донести информацию до своих подчиненных. Его стремление к саморазвитию недостаточно, чтобы быть эффективным руководителем.

Личностные качества, которые способствуют эффективной работе менеджера – работоспособность, гибкость, коммуникабельность, стрессоустойчивость, бережное отношение к здоровью находятся на низком уровне.

Средний уровень.

Менеджер обладает определенными организационно-управленческими знаниями, умениями, навыками. При этом организационно-управленческие знания на хорошем уровне, он знает многое, но не все знания достаточно прочные. При применении организационно-управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях он испытывает некоторые затруднения. Он способен правильно выполнять управленческие функции, принимать, подготавливать эффективные управленческие решения, эффективно организовывать

групповую работу, разрабатывать и реализовывать стратегии только с помощью преподавателя или наставника.

Менеджер обладает рядом качеств, дающий определенный уровень конкурентоспособности на рынке труда в области предпринимательской деятельности: он достаточно уверен в себе, ответственен, готов действовать в условиях риска. Он разбирается в коммерческих тонкостях работы организации, понимает суть инновационной деятельности, способен организовывать сотрудничество с другими организациями и партнерами. Но все-таки ему недостает практических умений изучать и выявлять потребности общества, организовывать экономическую деятельность с выгодой для организации, грамотно строить инновационные процессы и процесс получения и распределения прибыли.

Знания менеджера в области анализа информации преобладают над навыками, чем и обусловлены трудности в решении проблем управления организационными системами. В то же время, он успешно выполняет большинство работ, связанных с аналитической деятельностью в отдельных сферах менеджмента.

Менеджер явно не новичок в исследовательской деятельности. Он способен видеть и интерпретировать ошибки, проблемы в управленческой действительности и своей работе, на достаточно хорошем уровне умеет искать, находить, анализировать и систематизировать информацию, работать с литературой, имеет чувство ответственности за реализацию программы исследования. Вместе с тем у него возникают трудности в определении логики исследования, разработке гипотез, выборе способов их проверки определении критериальной базы, методов контроля и коррекции результатов исследовательской деятельности. Он недостаточно умеет определять перспективы личностного роста и развития проблем управления.

Менеджер осознает значимость профессионально-педагогической подготовки для будущей профессиональной деятельности. Обладает знаниями основ теории профессиональной педагогики. Проявляет интерес к педагогической деятельности. Однако его способность к применению педагогических знаний при решении коммуникативно-производственных ситуаций носит ситуативный характер.

Личностные качества, необходимые менеджеру находятся на стадии формирования – стремление развивать свою работоспособность, гибкость, коммуникабельность, аналитическое мышление, а также стрессоустойчивость.

Высокий уровень.

Менеджер обладает необходимыми организационно-управленческими знаниями, умениями, навыками в области функций управления, групповой работы, управленческих решений, стратегии организации, для осуществления качественной деятельности. Эти знания прочные, полные, системные. При применении организационно-управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях он не испытывает особых затруднений, умения и навыки он применяет осмысленно и самостоятельно. Его действия по осуществлению организационно-управленческой деятельности в целом правильные.

Менеджер обладает всеми необходимыми качествами, дающими ему высокую степень конкурентоспособности предпринимателя: готов рисковать, имеет ярко выраженную ответственность за дело. Он способен управлять организацией как системой, не только в условиях стабильного функционирования и развития, но и в условиях риска, понимает важность инноваций, способен объективно изучать и выявлять потребности общества, организовывать деятельность для реализации этих потребностей. Менеджер способен вкладывать денежные ресурсы в свои проекты, умеет обращаться с капиталом, владеет законными способами получения и распределения прибыли, умеет налаживать контакты, вести переговоры, поддерживать необходимые связи, организовывать сотрудничество с другими фирмами.

Менеджер обладает высоким уровнем информационно-аналитической компетенции. При применении навыков работы с информационными потоками, он не испытывает серьезных затруднений. Его умение работать с информацией дает значительные конкурентные преимущества и возможность оперативно принимать верные решения среди множества альтернатив. Его подход к осуществлению информационно-аналитической деятельности, в целом, верный.

Выпускник-менеджер понимает смысл и значение собственных решений в отношении исследовательской деятельности, способен самостоятельно осуществлять исследование, проявляет настойчивость в своевременном выполнении работы и несет ответственность за их качественную реализацию. Он способен разрабатывать критериальную базу исследования, адекватно подбирать методики контроля и коррекции результатов управленческой и исследовательской деятельности. Выпускник умеет использовать разные методы для определения вариантов решения исследовательских проблем, спо-

способен понимать, принимать и использовать разные точки зрения, в т. ч. отличные от собственных при принятии решения по результатам исследования, способен представлять результаты исследований в виде статей, докладов, публикаций, отчетов и др., хорошо публично выступает и общается с коллегами, участвует в научном сотрудничестве, исследовательских проектах. При этом, он способен отслеживать свой уровень компетентности и управлять собственным развитием.

Менеджер имеет осознание необходимости овладения педагогическими умениями для профессии. У него сформирована система педагогических знаний и устойчивого интереса к их пополнению. Он стабильно грамотно применяет знания педагогики в решении коммуникативно-производственных ситуаций, умеет в случае необходимости соответствующим образом реконструировать, адаптировать преподносимый материал, стремится к саморазвитию, способен проектировать развитие коллектива и прогнозировать эффективность результата их совершенствования.

Личностные качества, необходимые для профессии менеджера находятся на высоком уровне развития – способность долго и упорно работать, быстро адаптироваться под меняющиеся условия, устанавливать конструктивные контакты с людьми, анализировать свою деятельность, успешно противостоять стрессам и заботиться о своем здоровье.

В процессе решения *пятой задачи исследования* нами был разработан вариант компьютерного теста на оценку конкурентоспособности менеджера-выпускника вуза. Тест содержит 115 вопросов, разработан ключ, позволяющий интерпретировать его результаты в каждой из пяти компетентностей по трем уровням: высокий, средний, низкий.

Предложенный группой разработчиков тест был апробирован на студентах V (выпускного) курса специальности «Менеджмент организации» ЯГПУ им. К. Д. Ушинского. Кроме того, был проведен опрос руководителей и топ-менеджеров средних и крупных организаций, различного профиля деятельности, являющихся работодателями для менеджеров-выпускников вуза. Интерпретируя результаты исследования, можно утверждать, что работодателям более интересен менеджер, обладающий умением эффективно выполнять управленческие функции, принимать, подготавливать

эффективные управленческие решения, способный организовать собственную деятельность, обладающий стрессоустойчивостью. Наименьшую лояльность респондентов заслужили следующие качества менеджера: умения использовать организуемые воздействия по сравнению с оценивающими и особенно дисциплинирующими, способность применять программные средства для моделирования и реинжиниринга бизнес-процессов, наличие нравственно-эстетического, рефлексивного отношения к ценностям управления организацией и способам их освоения, способность представить результаты исследования в виде статей, докладов, презентаций, публичных выступлений.

Результаты исследования могут быть применены на разных уровнях:

- на уровне вуза – для осуществления перехода на многоуровневую систему высшего профессионального образования; подготовки новых образовательных программ, учебно-методических комплексов, контроля качества образовательного процесса, повышения качества подготовки выпускников, будущих менеджеров;

- на уровне студентов – для лучшего понимания студентами новых требований к современному менеджеру, самооценки качеств, необходимых для работы по этому направлению, развития своей конкурентоспособности;

- на уровне работодателей – для формирования образа и оценки конкурентоспособного менеджера, соответствующего требованиям современной инновационной экономики, определения заказа на его деятельность, формирования рынка труда для него.

Библиографический список:

1. Банько, Н. А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджера [Текст] : монография / Н. А. Банько. – Волгоград : РПК «Политехник», 2004.
2. Деркач, А. А. Психология развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач, В. Г. Зызыкин, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 2000.
3. Лебедев, Е. В. Формирование исследовательской компетентности у будущих менеджеров в процессе их подготовки к профессиональной деятельности в вузе [Текст] : дис. канд. пед. наук / Е. В. Лебедев. – Ярославль, 2009.