

**МЕНЕДЖЕРАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Э.П. Печерская, О.В. Астафьева

*ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический
университет», г. Самара*

Рецензент А.Л. Денисова

Ключевые слова и фразы: изменения в бизнес-среде; инновационное развитие региона; обучение, основанное на опыте; опережающие программы развития; повышение компетентности специалистов; профессиональные качества менеджеров; специалисты инновационного управления.

Аннотация: Рассмотрен вклад системы образования в повышение профессионального и интеллектуального потенциала для экономического развития региона через подготовку конкурентоспособных управленческих кадров.

В Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. поставлена задача перевода экономики страны на инновационный путь развития, выведения ее на траекторию быстрого и устойчивого роста.

В Самарской области разработана областная целевая программа развития инновационной деятельности на 2008–2015 гг., в которой значительное внимание уделено проблеме подготовки специалистов в инновационной сфере.

В этой связи является актуальным создание учебно-консалтингового центра при ведущих вузах страны, который на основе современных образовательных, информационных и телекоммуникационных технологий обеспечивал бы проведение единой государственной политики и реализацию инновационных стратегических программ развития региона в сфере подготовки кадров. Создание данного центра позволит не только оперативно и эффективно реализовывать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов с учетом задач инновационного развития, но и проводить маркетинговый анализ состояния кадрового потенциала, выполнять консалтинговое сопровождение программ кадрового развития и инновационных проектов.

Для успешного выполнения задач, стоящих перед инновационными организациями, требуются высококвалифицированные специалисты в сфере инновационной деятельности, такие как менеджеры по управлению инновационными и венчурными проектами, руководители малых инновационных фирм, специалисты по управлению качеством продукции и ее сертификации, специалисты по освоению новой техники и технологии, специалисты в сфере патентного права. В ближайшие два года общую региональную потребность в специалистах можно оценить в 300–400 человек. В последующие три-четыре года потребность в специалистах может возрасти в 1,5–2 раза.

Для удовлетворения потребностей экономики Самарской области в специалистах в сфере инновационной деятельности требуется развитие региональной системы дополнительного профессионального образования по данному направлению. В этой связи актуальным является решение следующих основных задач:

- создание условий функционирования системы;
- проведение в Самарской области единой политики в формировании государственного заказа на специалистов;
- содействие формированию устойчивого спроса на специалистов.

Специалисты в области инновационного управления – это тип людей, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества. Лидеры этого типа

играют ключевую роль в эффективном управлении, они умеют использовать свои профессиональные и личные качества для грамотного выдвижения целей управления, их обоснования и своевременного инновирования, создания сильной дееспособной организации, а также способны выбирать оптимальные методы решения поставленных задач, осуществлять эффективный контроль на всех этапах управления за деятельностью своих подчиненных. К числу их профессиональных качеств относятся:

- глубокое знание основ научного управления, его законов, принципов, умение применять их на практике, как в процессе принятия управленческих решений, так и в ходе их реализации;
- разносторонние знания в области смежных с теорией управления наук, которые вооружают управленца общими принципами поведения как в обществе в целом, так и в организации, в деле создания «сильной организации», укрепления неформального авторитета;
- высокая общая культура, которая является базисной в определении стиля поведения человека в обществе и организации, его возможностей воздействия на окружающих, объединения их вокруг поставленных целей, интегрирования разных творческих потенциалов вокруг одного дела;
- постоянное стремление к получению новых знаний, «обучаемость» не только в профессии, но и в широкой области общечеловеческих знаний, которые формируют целостный взгляд на мир, следовательно, позволяют осваивать принципы системного подхода в управлении, опережающего мышления, что помогает разрабатывать и осуществлять стратегические проекты и программы;
- владение специальными знаниями, которые позволяют использовать современные технические средства обработки и анализа информации в органической связи с решением таких задач, как социальное проектирование, создание проектов и программ, где объединяются современные информационные, социальные, правовые и другие технологии, что во многом обеспечивает состояние высокой управленческой культуры.

Исследования показывают, что успех в управлении приходит к лидерам, обладающим настойчивостью и умением предвидеть, убеждать, выработать стратегию, общаться с людьми. Лидеры должны рассматривать технические, социальные, политические и культурные аспекты в деятельности организации как части единой системы, стремиться обладать такими способностями, как новаторство, предприимчивость, умение вовлечь в решение вопросов своих подчиненных, обеспечить внимание к ним, реагировать на нужды людей.

Институт Гэллага провел опрос 782 руководителей высшего ранга крупнейших корпораций США и выявил сильные и слабые личностные стороны управленца [1]. Согласно этим исследованиям сильные руководители обладают:

- честностью и прямоотой;
- способностью находить взаимопонимание с другими людьми;
- трудолюбием;
- интеллектом;
- знанием экономики;
- способностью быть лидером;
- высоким уровнем образования.

Слабые руководители проявляют:

- ограниченность взглядов;
- неспособность понимать других людей;
- неспособность работать с другими людьми;
- нерешительность;
- отсутствие инициативы;
- неспособность брать на себя ответственность.

Следует отметить, что на менеджеров оказывают давление изменения внешнего окружения, предоставляя новые возможности, которые принимают форму структуризации, сокращения уровней управления, аутсорсинга (передачи части функций внешним специализированным организациям) и новшества в практике работы. Организации должны к ним приспособиваться. Ниже перечислены изменения внешнего окружения.

Возрастающая рабочая нагрузка является главной проблемой для многих менеджеров. При сокращении количества менеджеров в организационных структурах по причине ликвидации некоторых уровней управления во многих случаях практика работы не изменяется

соответствующим образом, неизбежным результатом чего становится увеличение объема работы, что может привести к стрессу и сокращению производительности труда.

Возрастающий объем управления. В результате сокращения уровней управления и возрастания объема управления может повыситься интерес к управленческой работе и удовлетворение ею. Для того чтобы это произошло, необходимо соответствующее повышение доверия и делегирование полномочий без мелочной опеки и контроля. Для этого, в свою очередь, требуется обучение и развитие сотрудников.

Более универсальные роли. От менеджеров ожидают, что они должны быть универсальными специалистами, управляющими людьми, финансами, бюджетами, маркетинговой деятельностью, вопросами качества, информационными потоками, прогнозированием.

Смещение акцента на достижение результата. Политика организации становится все более ориентированной на достижение результата. В коммерческих организациях это является прямой реакцией на возросшую конкуренцию; глобализация выдвигает с рынка менее эффективные организации. В общественном секторе политическое давление привело к увеличению индивидуальной ответственности.

Давление с двух сторон. На менеджеров давят снизу – в результате возросшего объема управления и сверху, чтобы улучшить выполнение заданий и достигнуть целей.

Расширение полномочий. Сокращение уровней управления способствовало расширению сферы управления менеджеров, предоставлению большей свободы в принятии решений и более широких возможностей заниматься решением проблем, инновациями и формированием стратегии.

Перспективы карьеры. В настоящее время все больше чувствуется, что безопасность на работе уменьшается, а перспективы для карьерного роста становятся менее определенными.

Влияние на жизненный стиль. Увеличение продолжительности рабочего дня, больший акцент на индивидуальную ответственность и достижение результата, уменьшающаяся безопасность на работе неизбежно отражаются на стиле жизни.

Таким образом, то, что ожидается и требуется от менеджеров, подвергается изменениям, влекущим за собой широкие полномочия, новые вызовы и возросшую ответственность. Одновременно увеличивается давление, требуются новые навыки, и сокращается карьерная безопасность. Исходя из этого, сотрудникам необходимо развивать навыки и опыт для роста своей конкурентоспособности на рынке труда и увеличения своей ценности для других работодателей, так же как и для саморазвития.

ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», занимаясь подготовкой кадров в области экономики, менеджмента и права, обладает огромным потенциалом, чтобы внести определенный вклад в подготовку высококвалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе на уровне мировых стандартов, готовых к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. В этих целях деятельность вуза предполагает следующие направления при подготовке специалистов:

- формирование системы обучения нового типа для всестороннего гармоничного развития личности, обучающейся с учетом ее способностей, мотивов, ценностных ориентаций, потенциальных возможностей самообучения;
- приобретение студентами высоких профессиональных знаний и умений, соответствующих требованиям Государственного образовательного стандарта и запросам работодателей;
- интеграцию содержания профессионального образования, достижение международных стандартов;
- обеспечение гибкости, вариативности и непрерывности обучения;
- деятельностный подход в содержании образовательных программ;
- формирование высокой профессиональной компетентности.

Осуществление этих задач требует проведения большой работы по изменению процесса обучения, осознанию руководителями и преподавателями университета необходимости внедрения инновационных подходов.

СГЭУ является ведущим вузом, который ведет подготовку специалистов, необходимых для инновационного развития региона, по опережающим программам. В целях повышения конкурентоспособности выпускников, развития практических навыков работы, повышения профессиональной компетентности СГЭУ предоставляет возможность студентам параллельно обучаться по международной программе «Bachelor of Business Studies» Британского Открытого университета без выезда за границу по технологии практико-ориентированного открытого

дистанционного образования. Данная программа нацелена на развитие базовых качеств личности специалиста: теоретического мышления, коммуникативных, творческих способностей как основы для развития компетентности. Под компетентностью понимается интегральная характеристика специалиста, представленная комплексами профессиональных, социально-личностных и универсальных (надпрофессиональных) способностей человека, позволяющих ему успешно решать актуальные и перспективные профессиональные задачи [2].

Важным способом работы в учебном процессе является рассмотрение учебного материала через индивидуальную практику обучающегося, применение теоретических концепций к реальной ситуации, чему способствует особая организация материалов в учебные модули. В каждый учебный модуль включен текст, несущий основное содержание, примеры, тексты и задания, которым свойственны проблемность изложения и творческий характер, способствующие самопознанию обучающегося и заставляющие его обратиться к собственному опыту, а также ссылки на примеры, вопросы и упражнения. В каждый модуль должны быть включены содержание и виды деятельности студента, обеспечивающие освоение этого содержания на четырех уровнях.

Обучение, основанное на опыте, становится преднамеренным и структурированным процессом для менеджеров, состоящим из следующих четырех этапов [3].

1. Конкретный опыт – момент, когда специалист осознает, что он не понимает и что должен понять лучше. Требуется выполнение проектной деятельности и получение опыта обратной связи.

2. Осмысление – наблюдение, сбор данных, размышление об опыте и о существующих проблемах.

3. Концептуализация – этап, на котором начинают формироваться идеи, способные объяснить то, что необходимо понять. Происходит понимание через создание моделей, концепций, тем.

4. Проверка – этап, на котором специалист определяет, действительно ли достигнуто понимание и действуют ли идеи на практике. Необходимо практическое тестирование в новой ситуации.

При таком подходе студенты, используя собственный опыт, приобретают знания и навыки, способность принимать стратегические решения на основе разностороннего осмысления сложных изменяющихся явлений в современном бизнесе и окружающей среде. Помимо этого обучение дает возможность молодым специалистам проводить научные исследования и доводить собственные инновационные разработки до коммерциализации и внедрения их в наукоемкое производство.

Подготовка специалистов на практико-ориентированных программах способствует формированию важнейшего интеллектуального и профессионального кадрового потенциала, обеспечивающего инновационное и социально-экономическое развитие Самарского региона.

Таким образом, в настоящее время связь между современным, качественным образованием и перспективой построения общества с высокоразвитой экономикой очевидна, что дает стимул системе образования к движению вперед для страны, ориентированной на инновационный путь развития.

Список литературы

1. Афонин, Ю.А. Социальный менеджмент : учебник / Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – С. 166–167.

2. Щенников, С.А. Открытое дистанционное образование как новый тип образовательной практики взрослых / С.А. Щенников // Система обеспечения качества в дистанционном образовании. Сб. науч. тр. – Жуковский : МИМ ЛИНК, 2007. – Вып. 17. – 244 с.

3. Kolb, D.A. Towards an applied theory of experiential learning in Cooper, C.L. (ed.) / D.A. Kolb, R. Fry // Theories of Group Processes. – London : John Wiley, 1975. – P. 33–57.

Managerial Aspects of Economic University Graduate Students' Proficiency Improvement in Conditions of Innovation-Oriented Region Development

E.P. Pecherskaya, O.V. Astafyeva

GOU VPO “Samara State Economic University”, Samara

Key words and phrases: changes in the business environment; innovation-oriented development of the region; experience-based education; advanced programs of development; proficiency improvement; managers’ professional qualities; specialists of the innovative management.

Abstract: The paper considers and reveals the contribution of the educational system into professional and intellectual potential improvement for the region economic development by means of competitive management staff training.

© Э.П. Печерская, О.В. Астафьева, 2009