

стыке нескольких областей знаний предполагает наличие высокого уровня интеллекта у антикризисного управляющего. Кодекс поведения студента будет учитывать усредненный уровень интеллекта.

В целом, можно сказать, что студент, который будет осознанно и открыто стремиться соблюдать положения Кодекса поведения, в наиболее полном объеме будет соответствовать стандарту выпускника по профилю «Антикризисное управление».

### **Литература**

1. Орлова М.Г. Технологии сорсинга в образовании / Достижения вузовской науки: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции / под ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. С. 143-147.

2. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях: учебное пособие для студентов экономических специальностей. Улан-Удэ: Издательство ВСГУТУ, 2007. С. 35-37.

## **РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОСТАВА**

А.А. Гарифуллин, Э.Э. Горбунова,  
научный руководитель А.Р. Фаттахова  
*Россия, Республика Татарстан, г. Елабуга,  
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета*

Значение организации труда руководителя возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой больший вес приобретает результативность труда, оказывающая решающее влияние на эффективность производства. Кроме того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени.

Мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного и управленческого высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они тем самым имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением эффективности инженерного и управленческого труда. В условиях глобальной конкуренции международная конкурентоспособность каждой страны всё в меньшей степени зависит от запасов её полезных ископаемых и от различных производственных факторов.

Кадры – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников. Управленческий персонал непосредственно не воздействует на предмет труда, т.е. своими руками (с использованием средств труда) не производит материальных ценностей, а создает необходимые социально-экономические и организационно-технические предпосылки и условия для эффективного труда членов коллектива, занятых выполнением производственных операций. В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяются три основные категории: руководители, специалисты и технические исполнители. Особенностью современного этапа развития отечественной промышленности является подготовка квалифицированного управленческого персонала и рабочих кадров, способных на современном научном уровне решать проблемы, стоящие перед отраслью.

Для сохранения своей работоспособности организации нуждаются в квалифицированных кадрах на всех уровнях управления организациями. Это объясняется тем, что только высококвалифицированные работники способны гибко приспосабливаться к постоянно меняющимся технологическим процессам. Стремительные изменения в политическом, технологическом, экономическом и социальном развитии мировой цивилизации превратили в стратегический фактор прогресса общества его научно-технический, социокультурный и духовный потенциал, наращивание которого напрямую связано с уровнем развития социально-культурной сферы и прежде всего с состоянием российской системы образования, с повышением образовательного и профессионального уровня всего населения, подготовкой специалистов, способных работать на решение долговременных задач, стоящих перед обществом. Общество в целом выигрывает от внутриорганизационного повышения квалификации, получая более квалифицированных членов общества и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Причины, подтверждающие необходимость повышения квалификации персонала на современном этапе.

1. Научно-технический прогресс. Возникновение новых специальностей и модернизация старых

2. Влияние внешней и внутренней среды организации на квалификацию персонала. Внешняя и внутренняя среда организации оказывает воздействие на структуру требований и делает обязательным непрерывное приспособление квалификации персонала.

3. Поддержание конкурентоспособности организации. Конкурентоспособность и возможности роста организации в значительной степени определяются профессионализмом руководителей и специалистов. Повышение квалификации сотрудников влечет за собой повышение конкурентоспособности организации.

4. Мотивация персонала в организации должна четко прослеживаться связь повышения квалификации сотрудников и более высокого качества труда с возможностью развития карьеры, продвижением по служебной лестнице, ростом заработной платы и прочими факторами, мотивирующими работников.

5. Будущие доходы организации. Повышение квалификации – это инвестиции. Успех организации в будущем складывается также из трудового потенциала сотрудников, максимального использования их навыков т. е. способностей в рамках структуры потребностей организации.

6. Социализация управленческого персонала. Повышение квалификации обеспечивает формирование активного творческого отношения к труду у каждого работника, обеспечивает его полноценную включенность в систему разносторонних коллективных отношений

7. Потребности сотрудников в самореализации. Повышение квалификации способствует удовлетворению стремления сотрудников к постоянному изменению, росту, что, в свою очередь, изменяет требования сотрудников к организации и является одним из источников воспроизводства самой организации.

8. Приспособление персонала к изменяющимся условиям. Повышение квалификации персонала способствует сохранению социального статуса каждого специалиста и руководителя.

Каждая из участвующих в этом процессе сторон должна учитывать факторы, под воздействием которых складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются: динамика внешней среды; развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства; изменение стратегии развития организации; создание новой организационной структуры; освоение новых видов деятельности; динамика численности персо-

нала предприятия по категориям работающих; распределение персонала по половому признаку; образовательный уровень; стаж работающих; квалификация служащих; текучесть кадров; периодичность фактической подготовки и повышения квалификации, потребность личности в образовании; определение места и времени подготовки персонала данной квалификации и требуемого количества; стоимость обучения и его эффективность; траектория профессионально-квалификационного продвижения.

Выявленные потребности в повышении квалификации управленческого персонала оказывают непосредственное влияние на методы, которые могут быть применены при его проведении.

Основные методы:

1. Адаптация вновь принятых или назначенных сотрудников.
2. Анализ рабочих действий и процедур.
3. Анализ существующих проблем и создание программ их устранения.
4. Бенчмаркетинг – оценка деятельности организации на основе стандартов деятельности подобных организаций.
5. Группы и кружки качества.
6. Деловые игры.
7. Демонстрация приёмов работы.
8. Дискуссии и обсуждения.
9. Дистанционное обучение.
10. Заочное обучение.
11. Изучение и использование программного обеспечения и т.д.

При этом мероприятия по повышению квалификации могут быть: индивидуальными или частью групповой работы; частью повседневной работы или осуществляться вне рабочего места; ориентированы на формирование, развитие и использование очень специфических навыков и умений или более общих и «переносимых» навыков и умений, т.е. тех, которые могут быть использованы в самых практических ситуациях, отличных от первоначальной ситуации обучения им.

Для руководителей среднего звена (руководители служб и пр.) целями повышения квалификации персонала будут:

- 1) повышение эффективности управления и производительности разнообразных видов труда;
- 2) осуществление изменений и новых проектов;
- 3) совершенствование коллективной работы и процессов;
- 4) разработка новых средств для достижения корпоративных целей.

Для руководителей низшего звена управления (начальников отделов и пр.):

- 1) новые перспективы в карьере;
- 2) новые возможности совершенствования работы своего сектора;
- 3) новые методы решения задач;
- 4) увеличение числа клиентов и более полное удовлетворение их потребностей.

Таким образом, каждая из участвующих сторон в процессе повышения квалификации управленческого состава должна учитывать факторы, под воздействием которых складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются: динамика внешней среды; развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства; изменение стратегии развития организации; создание новой организационной структуры; освоение новых видов деятельности; динамика численности персонала предприятия по категориям работающих; распределение персонала по половому признаку; образовательный уровень; стаж работающих; квалификация служащих; текучесть кадров; периодичность фактической подготовки и повышения квалификации, потребность

личности в образовании; определение места и времени подготовки персонала данной квалификации и требуемого количества; стоимость обучения и его эффективность; траектория профессионально-квалификационного продвижения.

### Литература

1. Административно-управленческий портал: электронная библиотека, форумы, деловая игра <http://www.aup.ru>.
2. Баринов В.А. Организационное проектирование. М.: ИНФРА-М, 2010. 384 с.
3. Интернет-портал для управленцев: электронная библиотека, интервью, форумы. URL:<http://www.management.com.ua>.
4. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2011. 561 с.
5. Полякова О.Н., Дуракова И.Б., Волкова Л.П., Кобцева Е.Н. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 570 с.
6. Соломадина Т. Безопасность и философия управления персоналом компании // Управление персоналом. 2014. № 10. С.28.
7. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом: учебник. М.: КноРус, 2013. 432 с.

## ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

А.В. Гиркшайте, А.А. Костина,  
научный руководитель С.В. Петухова  
Россия, г. Новосибирск,

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

Многие, если не большинство работодателей, в ходе различных дискуссий поднимают проблему диспропорции в спросе и предложении квалифицированных менеджеров на рынке труда. Чаще всего говорится об избыточном, но иногда, – и о недостаточном числе управленцев. По словам Дмитрия Медведева: «Расхожие претензии о том, что у нас в стране очень много экономистов и юристов, связаны не с количеством, а со структурой». Нерешенность проблемы различия требуемых и фактических компетенций, соотношения предложения и спроса в сфере менеджмент-образования усугубляется тем, что ни работодателям, ни самим вузам, осуществляющим подготовку кадров в сфере управления, пока не вполне ясно, каким специалистом должен быть бакалавр-менеджер, подготовленный в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов.

Не понятно, сможет ли этот бакалавр качественно выполнять свои трудовые функции, найдет ли он достойные условия оплаты своего труда в бизнес-сообществе и будет ли он вообще востребован на рынке труда? Следовательно, несмотря на, казалось бы, избыточный выпуск менеджеров, работодатели далеко не всегда могут найти специалистов с необходимыми им компетенциями. Например, по данным информационного агентства «Росбизнесконсалтинг», в рейтинге самых востребованных профессий 2013 года в Москве первое место занимает менеджер по продажам.

Ожидается дальнейшая работа по уточнению и увеличению числа компетенций для разработки образовательных программ по отдельным профилям подготовки менеджеров. Проблема заключается в том, чтобы правильно собрать, проанализировать и интерпретировать информацию для повышения качества формирования профессиональных компетенций у выпускников вузов. Для этого было решено провести