

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

анализ требуемых профессиональных компетенций, формируемых в процессе бизнес-образования.

Цель работы – анализ профессиональных компетенций, требуемых для эффективной управленческой деятельности.

Задачи:

- выявить компетенции, формируемые в процессе обучения, а также установить недостатки в работе по каждому направлению подготовки специалистов;
- выделить круг компетенций, актуальных для управленцев;
- сделать выводы о ходе процесса внедрения компетентностного подхода в систему профессионального образования.

В ходе исследования было опрошено пять фокус-групп: слушатели президентской программы, студенты очной формы обучения направления подготовки «Менеджмент организации», преподаватели кафедры управления НГУЭУ, студенты сокращенной формы обучения направления «Менеджмент организации», студенты заочного обучения направления подготовки «Управление персоналом».

Студенты опрашивались с помощью опросника Кларка Вилсона «Цикл управленческих умений». Для каждого респондента определился показатель по каждой из 23 выделенных характеристик. Из них затем выбиралось 10 аспектов компетенций с наиболее высокими показателями у студентов очной формы, заочников и студентов сокращенной формы обучения. В свою очередь, слушатели президентской программы из 23 выбрали 10, а преподаватели кафедры управления 5 наиболее важных компетенций для менеджера.

Было проведено сравнение по выделенным характеристикам. Подготовка в области менеджмента всегда предполагает практико-ориентированный характер, поэтому было решено считать условным эталоном для сравнения слушателей президентской программы. Они работают в области управления и являются носителями знаний о практической организации управления в бизнесе, пусть даже они не всегда обладают достаточными компетенциями. Отсутствие или недостаточность профессиональных компетенций – реальная картина в бизнес-практике в наше время. Далеко не все управленцы обладают специальными управленческими знаниями, многие имеют другую профессиональную подготовку: инженерную, гуманитарную и так далее. Когда они сталкиваются с непосредственно управленческой работой, они вынуждены принимать решения интуитивно, у них возникает точка колебания, особенно там, где чувствуется недостаток теоретической подготовки. Многие теоретические вопросы ими до конца не изучены, а зачастую даже не понятны. Тем не менее, мы считаем, что в силу наличия значительного профессионального опыта именно слушатели президентской программы формируют мнение, адекватно определяющее те качества в студентах, которые должен формировать ВУЗ, чтобы затем выпускники быстрее адаптировались и успешно работали в бизнесе. На основании вышесказанного данная группа была определена как эталонная.

В результате сравнения всех 4 групп и выявления отклонения от эталона, было установлено, что наименьшее отклонение от эталона показали преподаватели, наибольшее студенты заочного обучения. Проанализируем каждую из выявленных ситуаций.

Специфика преподавательской работы и предъявляемые профессиональные требования обуславливают наличие у преподавателей высокой базовой компетентности. Они являются аккумуляторами значительного опыта управления в различных бизнес-структурах за счёт руководства разными видами учебных заданий (курсовые, дипломные и так далее), так же обладают широким кругозором в различных отраслях бизнеса, могут экспертно оценивать состояние уровня управления в конкретной организации.

На первом месте в оценках преподавателей стоит компетенция ориентации на людей как отражение основного общего принципа, лежащего в основе современного менеджмента. Современное управление стоит на бихевиористских отношениях, то есть основанных на поведении людей. Основная идея концепции – человек существо сложное, и чтобы им эффективно управлять, нужно учитывать особенности его восприятия и поведения. Скорее всего, именно поэтому характеристика «ориентация на людей» стоит на первом месте. У эталонной группы же на первом месте обозначена компетенция «умение правильно разъяснять цели и их значимость», что связано с тем, что профессионалы, работающие в реалиях бизнес-среды, часто сталкиваются с тем, что задачи ставятся одними людьми, как правило, руководителями, а выполняются другими. Они имеют возможность наблюдать помехи и обрывы в информационных связях и испытывать их негативное влияние в своей профессиональной деятельности.

Слушатели президентской программы – это руководители не только топ-уровня, а также уровней топ минус 1, 2, 3, которые являются передаточными звеньями между уровнями руководства и исполнения в организациях. С одной стороны, они транслируют и разъясняют принятые наверху решения своим подчиненным, с другой стороны – отвечают за результат, который получится вследствие исполнения этих решений. Поэтому именно умение разъяснять цели и задачи является для них главной характеристикой.

Рассмотрим группу, чьи результаты продемонстрировали наибольшее отклонение от эталонной группы – это студенты заочного отделения и студенты сокращенной формы обучения. Они в большинстве случаев имеют трудовой опыт, но чаще всего, исполнительского уровня, вследствие чего у них сформированы ограниченные профессиональные знания, стремление к выполнению четко поставленных задач. Если посмотреть на полученное сравнение, можно увидеть, что наблюдается определенное взаимодополнение характеристик. Например, если менеджер хочет разъяснить цели и задачи, то подчиненным, в роли которых выступают исследуемые группы, важно доверять ему. Доверие подчинённых можно рассматривать как элемент модели следования за лидером. В оценке предложенных компетенций студентами заочного и сокращенного видов обучения нашли отражения их представления об организационных условиях, в которых они хотели бы работать, а в оценках эталонной группы – представления об эффективной модели взаимодействия руководителей и подчиненных.

Что же касается студентов очной формы обучения профиля «Менеджмент организации», можно сказать, что у них развито абстрактное представление о том, кем они будут, и какие навыки им необходимы. С одной стороны некоторые студенты работают, по данным нашего опроса – это около 45 процентов от общего числа студентов, но это, как правило, работа «подработочного» типа, не предполагающая глубокого интереса и имеющая некомфортные условия (грузчики, официанты). Получается, что у студентов трудовой опыт есть, но опыта, сопряжённого с принятием управленческих решений, нет. Поэтому выбор студентов, как представляется, больше связан с характеристиками комфорта. Он основан на антиопыте, в будущем респонденты хотят иметь работу, отличную от имеющейся. В определённом смысле наблюдается идеализация офисной работы, работы в комфортных условиях. Для студентов большое значение имеют коммуникативные аспекты будущей профессиональной деятельности: общение для них воспринимается как одна из жизненных ценностей, которая переносится на работу.

Для объяснения возможных различий в ходе исследования была выдвинута гипотеза, что для каждой группы респондентов есть компетенции достаточно очевид-

ные, которые не попали в список наиболее важных характеристик. Так у президентской программы это взаимоотношения с подчиненными, потому что они общаются с ними каждый день, у преподавателей это компетенция менеджера.

Таким образом, внедрение компетентностного подхода в учебную деятельность является обоснованным, поскольку реальная практическая работа предъявляет спрос на сформированные профессиональные компетенции. С другой стороны, мы можем констатировать большое количество компетенций, которые могут являться полезными для студентов с точки зрения формирования профессиональных навыков. Таким образом, встает задача о согласовании компетенций, которые актуальны для бизнеса и которые необходимо формировать в период обучения в ВУЗе.

Исходя из проведенного исследования и предложенной трактовки различий разных групп при выявлении необходимых компетенций, можно утверждать, что при формировании компетенций в ходе учебы должны учитываться не только академические требования, но и те которые нужны бизнес-сообществу, поскольку это позволит сократить скорость адаптации студентов и повысить их профессиональную квалификацию на выходе из ВУЗа.

Литература

1. Звонников В.И. Проблемы и перспективы развития управленческого образования // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2012. № 6. С. 103-104.
2. Звонников В.И. Оценка компетентности менеджеров // Государственный университет управления. 2012. С. 14.
3. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Оценка качества результатов обучения при аттестации: компетентностный подход. // Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2012. С. 280.

ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОГРАФИКИ В ОБУЧЕНИИ, КАК АЛЬТЕРНАТИВЫ ОПОРНОМУ КОНСПЕКТУ

С.С. Глазырин,
научный руководитель И.А. Суслова
Россия, г. Екатеринбург,

Российский государственный профессионально-педагогический университет

Визуализация учебного материала – одна из основных составляющих в современном обучении. С развитием человечества количество информации только растет, для более удобного восприятия используются различные графические средства. Различного рода графика применяется различных сферах обучения, начиная от чертежей и схем по сварочным или токарным работам и заканчивая до шедевров искусства. С появлением компьютера в обучении, представление информации в графическом формате стало еще более доступным. Использование самых последних разработок весьма упрощает понимание и запоминание информации. Одной из таких разработок является инфографика.

Инфографика – это графический способ подачи информации, данных и знаний, целью которого является быстро и четко преподнести сложную информацию [1].

Инфографика появилась более 25 лет назад на страницах зарубежных массовых периодических изданий. В условиях информационной перенасыщенности появилась потребность максимально лаконичного и быстрого изложения большого массива