Ядрышникова Т.Л.

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ-МЕНЕДЖЕРОВ СФУ.

В современных условиях неопределенности рыночной экономики, роста конкуренции, развития социально-профессиональных технологий наблюдается становление новой парадигмы образования. На смену жесткой централизации образования приходит тенденции вариативности. На удовлетворение этих потребностей и направлены образовательные стандарты нового поколения. Существенным их отличием является ориентация на конечный результат – универсальные (ключевые), общепрофессиональные и предметно-специальные компетенции.

. Проектирование ГОСов на основе компетентностного подхода предполагает обязательное участие работодателей, призванных помочь академическому сообществу в формировании социального заказа на выпускников вуза, прежде всего – состава компетенций, которыми он должен обладать.

В данной статье обобщены результаты пилотажного исследования работодателей по определению профессиональных компетенций выпускников-менеджеров.

Сформулируем некоторые теоретические позиции. В настоящее время в профессиональной педагогике и психологии нет четкого разграничения смыслообразующих понятий компетентностного подхода. Анализ отечественных и зарубежных работ позволил нам определить эти понятия следующим образом.

1. Компетентность – это личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни. Это владение, обладание человеком соответствующими компетенциями, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Профессиональная компетентность менеджера – это способность и готовность менеджера к управлению, основанные на профессионально значимых и личностных качествах.

2. Универсальные компетенции - способности менеджера справляться с самыми различными социально-профессиональными задачами, что обеспечивает молодому специалисту динамическую профессиональную адаптацию и мобильность. Компетенцию мы понимаем также как определенное профессиональное поведение при решении типовых и специфических профессиональных задач, при выполнении профессиональных функций, носителем которых является специалист-менеджер.

На основе функционального анализа профессиональной деятельности и должностных инструкций был создан список ключевых компетенций менеджера. Выделенные нами универсальные компетенции мы отнесли к 4 группам:

1. Управленческие компетенции (умения: планировать собственную деятельность и деятельность подчиненных, организовывать и контролировать деятельность, делегировать полномочия, мотивировать персонал, анализировать собственную деятельность и деятельность подчиненных; навыки: принятия решений, развития персонала, лидерства, решения производственных проблем).

2. Коммуникативные компетенции (умения: устанавливать контакт, слушать, давать обратную связь, межличностного понимания, навыки работы в команде, гибкость).

3. Личностные компетенции (ответственность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к саморазвитию).

4. Специальные компетенции (способность создавать инструкции, стандарты в соответствии с потребностями организации, способность применять знания на практике, навыки разработки и управления проектами, знание особенностей технологического процесса на предприятии).

В пилотажном исследовании приняли участие 22 работодателя, которые оценивали компетенции выпускников по степени необходимости их для эффективной работы современного менеджера (от 0 до 5 баллов каждую компетенцию).

Результаты опроса работодателей показали следующее:

1. Оценивая управленческие компетенции, работодатели считают, что выпускники-менеджеры должны иметь навыки планирования собственной деятельности и деятельности подчиненных (80% опрошенных), умение организовывать и контролировать деятельность (76% опрошенных), навыки лидера и принятия решений (80% респондентов). Эти компетенции работодатели оценили максимально (5 баллов). Умения делегировать полномочия, анализировать собственную деятельность и деятельность подчиненных, умение мотивировать персонал, навыки решения производственных проблем и развития персонала, по мнению работодателей, для выпускников не столь значимы, развивать эти компетенции специалисты будут в процессе работы на конкретном предприятии.

2. Оценивая коммуникативные компетенции, работодатели отметили, что для выпускников-менеджеров важны умения устанавливать контакт (76% опрошенных), слушать (71% опрошенных), межличностного понимания (52% опрошенных). Эти компетенции работодатели оценили максимально (5 баллов). Умения давать обратную связь, убеждать, навыки работы в команде, гибкость как способность действовать и принимать решения в зависимости от сложившейся ситуации работодатели оценили как средние по степени необходимости и выраженности у выпускников-менеджеров.

3. При оценке личностных компетенций 90% работодателей отметили высокую необходимость ответственности как необходимой для выпускников-менеджеров, стремление к саморазвитию (85% опрошенных), стрессоустойчивости (61% опрошенных). Эти компетенции работодатели оценили максимально (5 баллов). При этом только 33% опрошенных работодателей отметили креативность как личностную компетентность менеджера, оценивая ее как среднюю по степени необходимости.

4. При оценке специальных компетенций работодатели выделили навык применения знаний на практике (76% респондентов) как максимально необходимый для эффективной работы менеджера. Способность создавать инструкции, стандарты в соответствии с потребностями организации, навыки разработки и управления проектами работодатели (35%) оценили как средние по степени необходимости. Знание особенностей технологического процесса на предприятии работодатели оценили как не столь значимые, отметив, что эти знания приобретаются в процессе работы.

5. Описывая сильные стороны выпускников-менеджеров СФУ, работодатели отметили профессиональную мобильность, что выражается в быстром приспособлении выпускников к условиям конкретного

предприятия и условиям труда на нем, а также желание работать и строить карьеру, т.е. наличие профессиональной мотивации. Также был отмечен высокий уровень теоретической подготовки выпускников и хорошо развитая речь, свежий взгляд на работу новые идеи и технологии, которыми владеют выпускники-менеджеры.

6. Описывая слабые стороны выпускников-менеджеров, работодатели отметили низкий уровень интеллектуального развития, завышенные требования к заработной плате, нерешительность и неуверенность в своих действиях, незнание ситуации на рынке труда, отсутствие практических навыков работы.

7. Работодатели сформулировали ряд предложений по повышению уровня профессиональных компетенций выпускников-менеджеров, а именно: сделать акцент на практической подготовке будущих менеджеров, ввести в учебный план тренинги по развитию конкретных компетенций, увеличить сроки прохождения практики в организациях, ввести наставничество старших курсов над младшими для обмена опытом.

Таким образом, учет мнения работодателей при определении состава компетенций выпускников-менеджеров может стать основой проектирования ГОСов нового поколения, позволяет осуществлять продуктивное взаимодействие педагогов высшей школы, работодателей и профессионального сообщества.

The article deals with the current systems of the specialists' competence evaluation. The urgency of issue related to the development of the complex diagnostics of the professional-qualitative and professional-personal characteristics of the technical specialists of various majors and levels has been presented. Key words: competence diagnostics, professional-personal characteristics, behavioral reactions.