

УДК 316.6

ПРИОРИТЕТНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ПОИСКОВАЯ И ОПТИМАЛЬНАЯ МОДЕЛИ

Белоножко М.Л., Лаврищев М.П.

*ГОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»,
Тюмень, e-mail: mlb@inbox.ru*

Современный мир характеризуется глобализационными процессами, под действием которых происходит изменение многих социально-экономических аспектов, в том числе и трансформации форм и методов управления. Возникающие в силу этого новые задачи в вопросе личной эффективности руководителей предъявляют новые требования к знаниям, навыкам, деловым и личностным качествам менеджеров. Поэтому выявление приоритетных профессиональных компетенций менеджера, работающего в условиях глобализации, очень важно для эффективного определения его роли, статуса и функций. Особую актуальность с социологической точки зрения представляет анализ суждений о приоритетности профессиональных компетенций менеджера как самими руководителями, так и компаниями-работодателями. В данной статье авторы рассматривают процесс формирования модели профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации. В основе разработки модели лежат результаты проведенных социологических исследований. Важное влияние на модель оказали итоги исследований в данной области других социологов и собственные логические заключения.

Ключевые слова: глобализация, профессиональные компетенции, менеджеры, модели компетентности

PRIORITY OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE MANAGER UNDER CONDITIONS OF GLOBALIZATION: BEST AND SEARCH ENGINE MODELS

Belonozhko M.L., Lavrishev M.P.

GOU VPO «Tyumen State Oil and Gas University», Tyumen, e-mail: mlb@inbox.ru

The modern world is characterized by globalization processes, affecting the change in many of the socio-economic aspects, including the transformation of forms and methods of management. Arising by virtue of that the new challenges in the issue of personal effectiveness of managers are placing new demands on the knowledge, skills, personal and business qualities of managers. Therefore, the identification of priority of professional competences of a manager working in the context of globalization, is essential for the effective definition of his/her role, status and functions. The analysis of the views of leaders themselves, and companies – employers about the priority of the professional competence of the manager is of particular relevance to the sociological point of view. In this article the authors examine the process of forming a model of professional competence of a manager in the context of globalization. The development of the model is based on the results of original sociological research conducted by the authors. The outcomes of the researches in this field carried out by other sociologists and the logical conclusions significantly influenced on the model developed.

Keywords: globalization, professional competences, managers, models of competency

Происходящие в современном мире процессы глобализации оказывают воздействие и обуславливают изменение многих социально-экономических аспектов, в том числе систем менеджмента организаций. Новые формы и методы хозяйствования, освоение хозяйствующими субъектами инновационных подходов к управлению персоналом ставят новые задачи в вопросе личной эффективности руководителей в условиях глобализации. Интеграционные процессы, ставка на инновационное развитие, изменение характера коммуникаций, современные глобальные угрозы предъявляют новые требования к знаниям, навыкам, деловым и личностным качествам управленцев.

Рост транснациональных компаний и стремление российских организаций к конкурентоспособности актуализируют исследования профессиональных компетенций современного менеджера в разрезе принадлежности к организациям таких ти-

пов. Интерес представляет выявление тех компетенций руководителя, которые позволяют осуществлять трудовую деятельность в условиях работы международных структур.

Среди множества важных компетенций руководителя следует выделить наиболее значимые в различных условиях и определить, какие из них актуализируются при включении менеджера в глобализационные процессы. Выявление приоритетных профессиональных компетенций менеджера в контексте глобализации необходимо для качественного подбора руководителей на управленческие должности; эффективного определения ролей, статусов и функций руководителей; формирования результативных программ базовой и дополнительной подготовки менеджеров. Российская система образования также переходит к компетентностному подходу в образовательном процессе.

Особую актуальность с социологической точки зрения представляет анализ суждений о приоритетности профессиональных компетенций менеджера как самими руководителями, так и компаниями-работодателями. Результаты фундаментальных исследований и существенный теоретический вклад в развитие науки в области профессиональных компетенций внесли Д. Мак Клелланд, Р. Бояцис [2], Р. Миллс [4], С. и Л. Спенсеры [6], С. Уидет, С. Холлифорд и др. Серьезные исследования профессионализма и управленческих стратегий современных российских и зарубежных менеджеров проводят А.А. Попов [5], А.В. Брюханов, А.Е. Чирикова, Д.Г. Хатламаджян [8], М.Н. Макарова [3], О. Ильина, О.И. Шкаратан, Р.Н. Абрамов [1] и др.

Авторами была сформирована модель профессиональных компетенций современного менеджера в условиях глобализации на основе проведенных исследований.

На первом этапе исследования (ноябрь 2011 – март 2012 г.) был проведен экспертный опрос руководителей в организациях Тюмени. Областной центр Тюменского региона был выбран в качестве экспертной базы исследования в связи с его уникальной ролью в российской экономике. На территории Тюменской области расположено большое количество крупных российских и международных организаций, связанных с нефтегазовой и другой промышленностью. Согласно методологическим посылкам, экспертный опрос проводился с помощью опросного листа, в который был включен перечень профессиональных компетенций (знаний, умений, навыков, способностей, качеств) для оценки степени их важности в работе менеджера. Было опрошено 269 экспертов, в т.ч. 222 (82,5%) руководителя российских организаций и 4 (1,5%) руководителя международных компаний.

На втором этапе исследования (сентябрь 2012 – январь 2013 г.) был проведен контент-анализ требований, предъявляемых к профессиональным компетенциям менеджеров в объявлениях о вакантных должностях, опубликованных в СМИ и на интернет-порталах на территории России. В анализируемую совокупность было включено 200 объявлений о вакантных должностях, в том числе 118 объявлений российских компаний и 82 объявления международных компаний.

Формируя модель профессиональных компетенций современного менеджера, для отражения влияния процессов глобализации на изменение приоритетных компетенций авторы представляют модель в виде трех блоков:

– базовый блок – это те профессиональные компетенции руководителя, которые актуальны для менеджеров независимо от включения в глобализационные процессы;

– усиливающий блок отражает компетенции, получающие особую значимость именно в условиях глобализации;

– снижающий блок содержит профессиональные компетенции менеджера, которые теряют высокую степень значимости в условиях глобализации.

Фундаментом модели авторы ставят профессиональные компетенции менеджера, которые по итогам экспертного опроса и контент-анализа требований работодателей вошли в число приоритетных (для менеджеров как российских, так международных компаний). На основе этого построены поисковые модели приоритетности для деловых и личностных качеств, знаний, умений и навыков, способностей менеджера. Для сравнительного анализа степени приоритетности компетенций, по мнению самих менеджеров и компаний-работодателей, авторы построили шкалу координат, в которой профессиональные компетенции – это точки, построенные по оси абсцисс (отражает результаты контент-анализа объявлений о вакантных должностях менеджеров) и оси ординат (мнения экспертов-менеджеров). Так как методика обработки данных этих исследований существенно отличается, для построения графика нет сопоставимых относительных величин. В данном случае авторы использовали абсолютные величины: для результатов контент-анализа – количество единиц счета, для итогов экспертного опроса – расчетное количество баллов (рис. 1). Таким образом, чем выше показатели нахождения точки в системе координат, тем более желаемым является компетенция для работы менеджера. В данной системе координат нашли отражения те профессиональные компетенции, которые попали в число приоритетных по итогам какого-то одного исследования и нашли какое-либо отражение в итогах другого.

Проведя на графике медианы, авторы получили диапазон наибольшей приоритетности. Таким образом, наиболее востребованными личностными качествами менеджера являются: активная жизненная позиция, инициативность, энтузиазм; коммуникабельность; целеустремленность; ответственность и лидерские качества.

Подобную систему координат авторы используют для установления значимости определенных знаний в работе менеджера (рис. 2). Достаточно высокую оценку по

итогам двух видов исследований получили «знания технологий в сфере деятельности компании» и «знание нормативно-правовой

базы», которые включены в модель профессиональных компетенций современного менеджера в условиях глобализации.

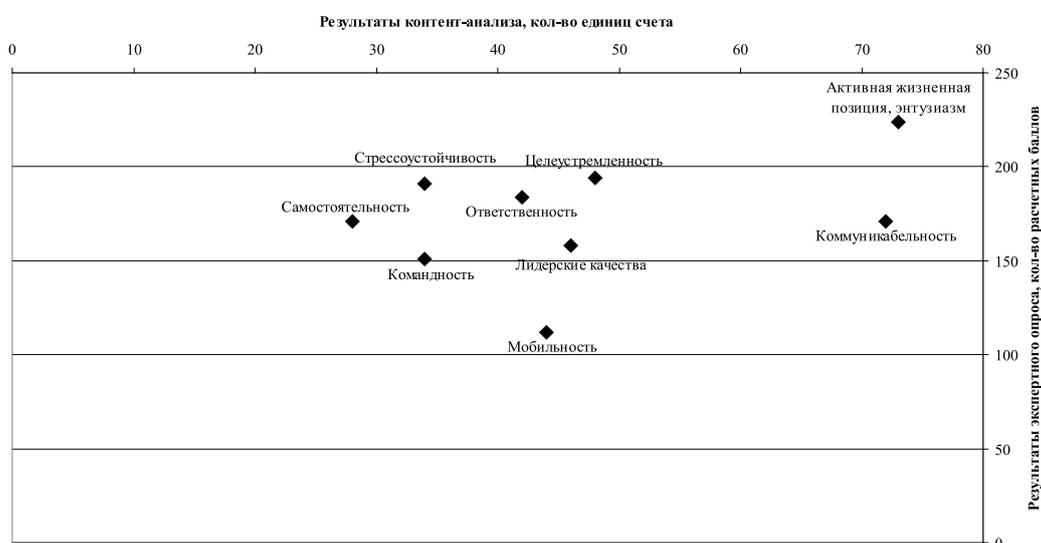


Рис. 1. Поисковая модель приоритетности деловых и личностных качеств менеджера по результатам экспертного опроса и контент-анализа требований компаний

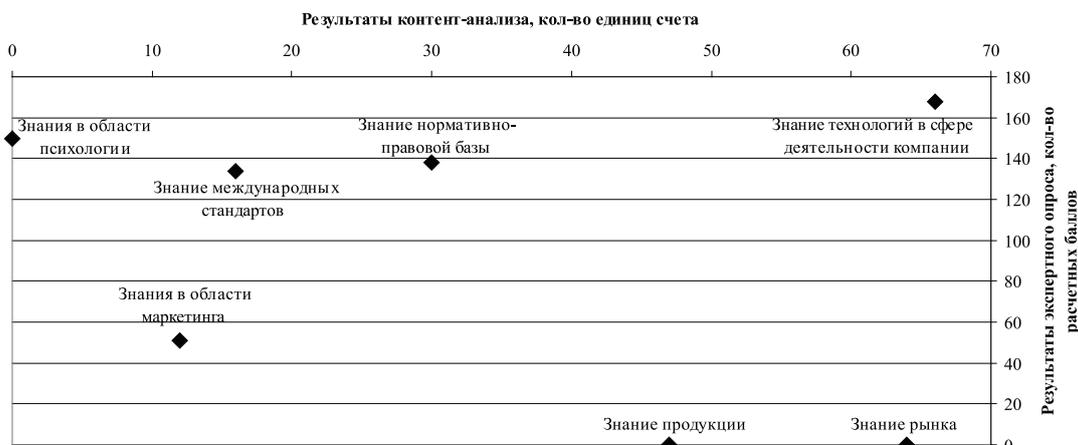


Рис. 2. Поисковая модель приоритетности знаний менеджера по результатам экспертного опроса и контент-анализа требований компаний

Аналогичным путем выявлены ключевые навыки и умения (рис. 3) и способности (рис. 4), необходимые для эффективной работы руководителя. В данное сравнение не включены результаты контент-анализа по позиции «управленческие навыки», сформулированные так работодателями. Данное исследование посвящено выявлению составных частей этого понятия и, значит, в таком обобщенном виде не представляет интереса для сопоставления.

По итогам графического сопоставления авторы посчитали необходимым включить

в формируемую модель следующие умения и навыки: навыки использования современных технологий, опыт ведения переговоров и умение ставить задачи перед подчиненными и контролировать их выполнение.

Наиболее значимыми способностями стали: работоспособность, высокая производительность труда; риторические способности и аналитический склад ума. Таким образом, был сформирован базовый блок модели профессиональных компетенций современного менеджера в условиях глобализации (рис. 5).

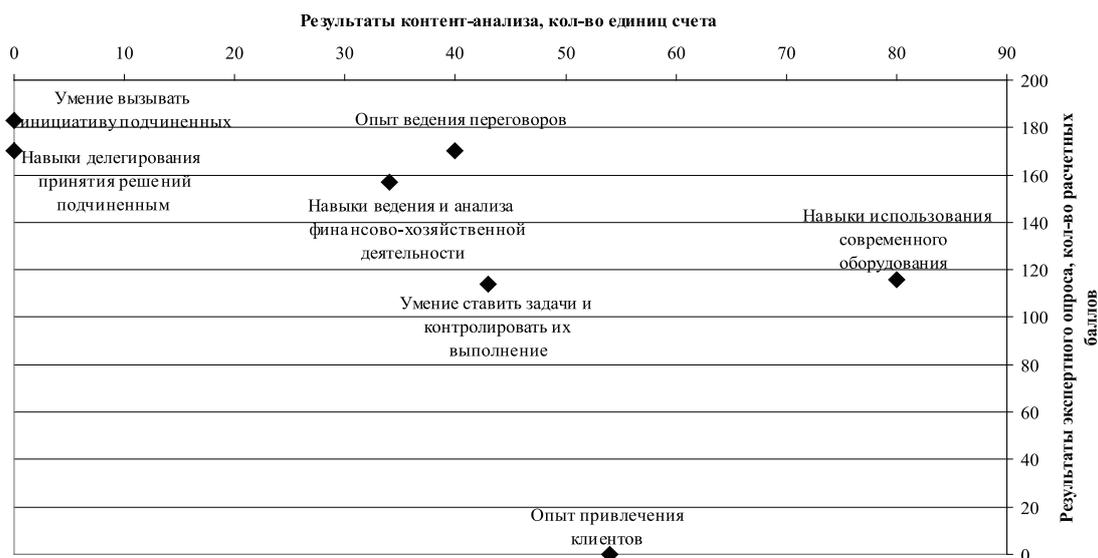


Рис. 3. Поисковая модель приоритетности умений и навыков менеджера по результатам экспертного опроса и контент-анализа требований компаний

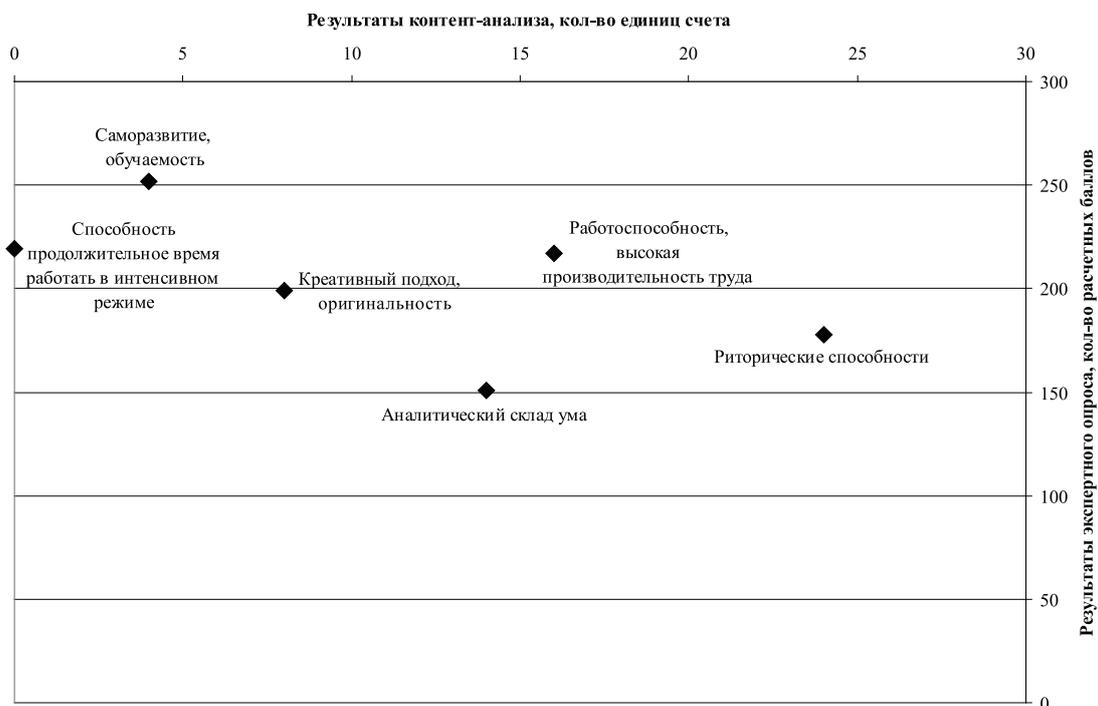


Рис. 4. Поисковая модель приоритетности способностей менеджера по результатам экспертного опроса и контент-анализа требований компаний

Блоки модели, отражающие изменение значимости профессиональных компетенций в условиях глобализации, сформулированы на основе отличий в приоритетных характеристиках менеджеров международных компаний по результатам наших исследований и результатам исследований других социологов. Один из этих блоков отражает профессиональные характеристики менеджера, которые получают особую значимость в условиях глобализации, другой – компе-

тенции, важность которых снижается под влиянием глобализационных процессов.

Резюмируя итоги проведенных исследований с данной позиции, необходимо отметить, что, по мнению экспертного опроса руководителей, в условиях глобализации усиливается роль ответственности, амбициозности, инновационности взглядов, социальной ответственности, командности, знаний и стремлений к международным стандартам; снижается значимость

целеустремленности, самостоятельности, креативности, высокой производительности труда. По результатам контент-анализа требований компаний к менеджерам под влиянием глобализационных процессов становятся более важными уверенность в себе (амбициозность), коммуникабельность, ответственность, командность, знание технологий управления персоналом и рекламы,

навыки поиска и привлечения клиентов, ведения переговоров, планирования, знание и стремление к международным стандартам, высокий уровень интеллекта, аналитический склад ума; менее важными становятся целеустремленность, лидерские качества, знание технологий в основной сфере деятельности компании, навыки организации и анализа финансово-хозяйственной деятельности.

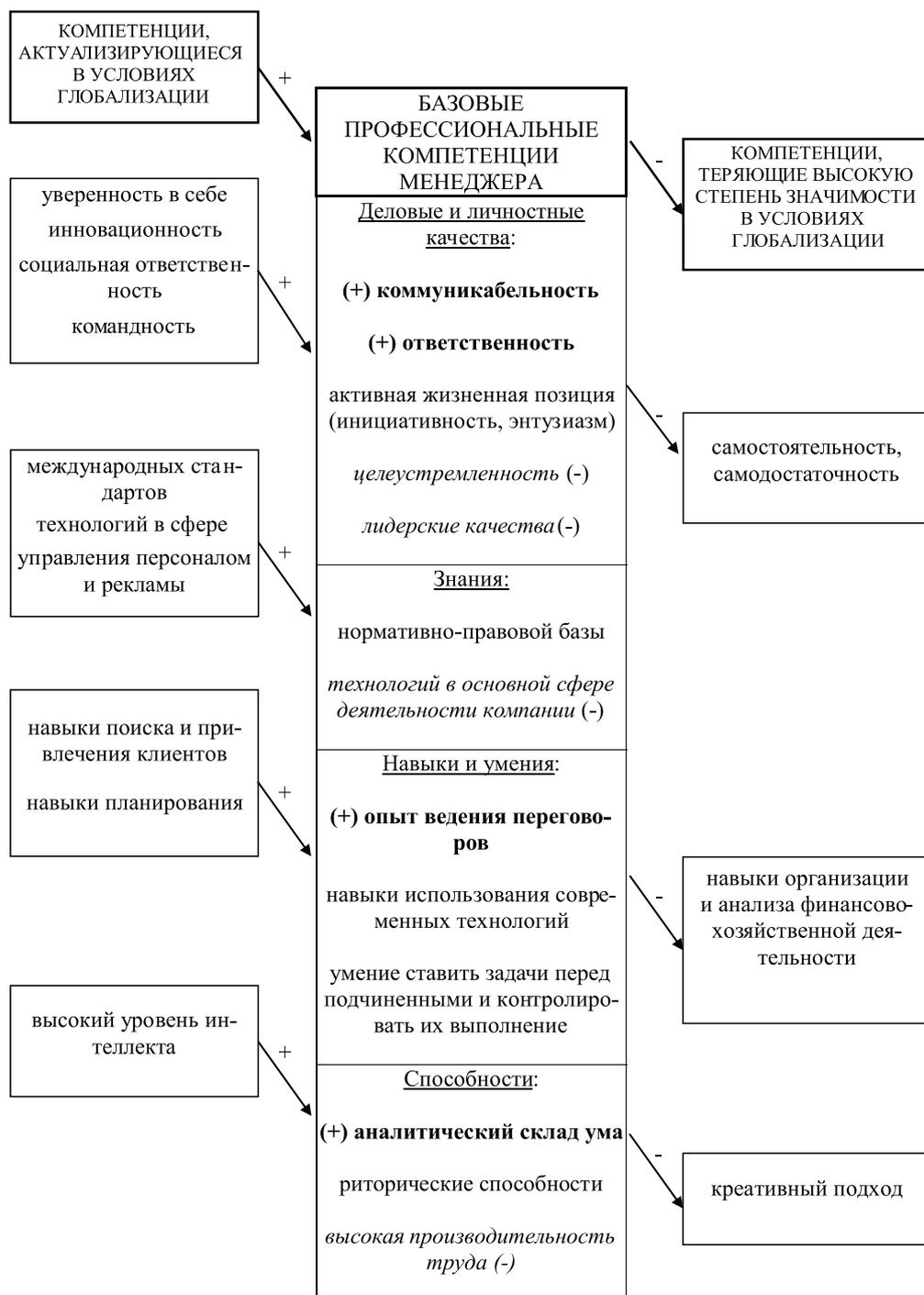


Рис. 5. Модель профессиональных компетенций современного менеджера в условиях глобализации

Блок актуализирующихся профессиональных компетенций указывает на необходимость включения в состав ключевых дополнительных профессиональных компетенций. Повышение значимости в условиях глобализации компетенций, включенных в состав базового блока, отмечены знаком «плюс». Компетенции, актуальные для менеджеров российских организаций, теряющие высокую степень значимости при включении бизнеса в глобализационные процессы, обозначены в базовом блоке знаком «минус». Авторы считают необходимым сформировать блок компетенций, которые, несмотря на то, что не вошли в базовый блок, являются достаточно весомыми в деятельности руководителей отечественных предприятий и становятся менее важными в условиях международной деятельности.

При включении организации в глобализационные процессы актуализируются требования к формированию некоторых профессиональных компетенций менеджеров. Так, в условиях глобализации повышается роль командности и снижается значимость лидерских качеств, самостоятельности; важной характеристикой становится уверенность в себе и уходит на второй план целеустремленность. От менеджера в международных компаниях требуется инновационность, но при этом роль креативного подхода к работе снижается. Новое звучание получают коммуникабельность и ответственность менеджера, в т.ч. социальная. В условиях глобализации от менеджера требуются знания не столько технологий в основной сфере деятельности компании, сколько универсальные знания международных стандартов и технологий управления персоналом, рекламной деятельности. На фоне снижения требований к навыкам менеджера по организации и анализу финансово-хозяйственной деятельности повышаются требования к навыкам поиска и привлечения клиентов, ведения переговоров и планирования. Относительно способностей менеджера в условиях глобализации можно утверждать, что второстепенной компетенцией становится высокая производительность труда, а первостепенными – высокий уровень интеллекта и аналитический склад ума. Это подтверждается и результатами исследований профессиональных компетенций менеджеров в кризисных предприятиях и организациях [7].

Представленная модель представляет собой обобщенные профессиональные компетенции менеджера без учета влияния сферы деятельности, уровня иерархии и т.п. Целью дальнейших исследований авторов является формирование моделей професси-

ональных компетенций менеджеров разных уровней управления, организаций разных размеров (малый, средний бизнес) и форм собственности.

Список литературы

1. Абрамов Р. Н. Социология профессий и занятий в России: обзор текущей ситуации // Социологические исследования. – 2013. – № 1. – С. 99–109.
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. – М.: Изд-во ГИППО, 2008. – 352 с.
3. Макарова М.Н. Новый профессионализм: универсальность контекста // Философия. Психология. Педагогика. Вестник Удмуртского университета – 2009. – № 1. – С. 47–62.
4. Миллс Р. Компетенции (карманный справочник). – М.: Изд-во ГИППО, 2005. – 128 с.
5. Попов А.А. К основаниям построения отечественной теории компетенций // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 132, июль. – С. 48–50.
6. Спенсер С., Спенсер Л. Компетенции в работе: модели высокой производительности. – М.: Изд-во ГИППО, 2005. – 384 с.
7. Управление персоналом в кризисных и межкризисных условиях // Проблемы и пути усовершенствования экономического механизма предпринимательской деятельности // Материалы 1У меж.научно-практ. конференции – Днепропетровск: Стратегия, 2012.
8. Хатламаджиян Д.Г. Сравнительный анализ компетенций российских и зарубежных менеджеров // Terra economicus. – 2011. – № 3–4. – С. 228–230.

References

1. Abramov, R.N. Sociology of Professions and Occupations in Russia: an Overview of the Current Situation // Sociological Research. 2013. no. 1. pp. 99–109.
2. Boyatzis, R. The Competent Manager. The model of Effective Work. Moscow: Publishing House of the HIPPO, 2008. 352 p.
3. Makarova, M.N. The New Professionalism: the Universality of Context // Philosophy. Psychology. Pedagogy. Bulletin of Udmurt University 2009. no. 1. pp. 47–62.
4. Mills, R. Competence. Moscow: Publishing House of the HIPPO, 2005. 128 p.
5. Popov, A. On the Foundations of the Theory of the Formation of National Competences // Bulletin of the Tomsk State University. 2008. no. 132, July. pp. 48–50.
6. Spencer, C., Spencer, L. Competence at Work: Models of High Performance. Moscow: Publishing House of the HIPPO 2005. 384 p.
7. Belonozhko, M.L., Silin, A. N. Personnel Management in Crisis and Inter-crisis Conditions // Problems and Improvement of the Economic Mechanism of Entrepreneurial Activity // Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference Dnepropetrovsk: Strategy, 2012. pp. 168–179/
8. Khatlamadzhiyan, D.G., Comparative Analysis of the Competences of Russian and Foreign Managers // Terra Economics. 2011. no. 3–4. pp. 228–230.

Рецензенты:

Силин А.Н., д.соц.н., профессор Тюменского государственного нефтегазового университета, г. Тюмень;

Ткачева Н.А., д.соц.н., доцент, профессор Тюменского государственного нефтегазового университета, г. Тюмень.

Работа поступила в редакцию 08.10.2013.