

УДК 339.137.2

*Ильина О.Г., к. э. н., директор Центра бизнес-образования МФПА*

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ КОНКУРЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

*Профессиональная компетентность — одно из системообразующих качеств современного специалиста. В условиях реформирования образовательного процесса интерес к проблеме формирования профессиональных компетенций приобрел особую остроту и значимость. При этом цель профессионального обучения ориентирована не только на становление базовых компетентностей будущего специалиста для выполнения нормативной деятельности в рамках своей компетенции, но и на формирование творческого потенциала развития, совершенствование личностных и профессиональных компетенций в будущем. Так как именно компетентности выпускника учебного заведения являются основной целью и результатом деятельности образовательного учреждения.*

### **Сильные и слабые стороны формирования профессиональных компетенций**

Современные вузы обладают большим инструментарием научной, учебной и методической работы для формирования у выпускников требуемых рынком компетенций. Профессиональный преподавательский штат, современное оборудование, базы практики для студентов, применение прогрессивных методов и подходов к обучению, развитие технопарков и бизнес-инкубаторов — это далеко не полный перечень сильных сторон вузов, которые помогают выпускать квалифицированных специалистов.

Однако существует ряд слабых сторон формирования профессиональных компетенций.

Во-первых, при всей своей уникальности вузы не в состоянии подготовить универсального специалиста, подходящего

любой компании. В каждой организации есть своя специфика, система ценностей, политики и процедуры, требования к выполнению работы. Чтобы быть конкурентоспособной, организация формирует собственную стратегию дальнейшего развития и в соответствии с ней подбирает персонал. Поэтому даже хороший специалист нуждается в определенном времени для адаптации к среде организации, существующим требованиям, уникальным для данной должности или организации в целом. А зачастую бывает необходима дополнительная переподготовка.

Кроме того, необходимо учитывать, что ряд навыков можно приобрести только при наличии практического опыта, например: умение управлять карьерой персонала, управленческий опыт, умение грамотного контроля деятельности подчиненных и др. В этой ситуации вузы должны быть готовы предложить разнообразные программы переподготовки, повышения квалифика-

ции для развития требуемых качеств уже подготовленного специалиста.

Во-вторых, вузы ориентированы в первую очередь на выпуск специалистов по востребованным на рынке квалификациям: менеджер, менеджер по продажам, бухгалтер, финансовый аналитик, программист, административный сотрудник, менеджер по персоналу, менеджер проектов, WEB-дизайнер, маркетолог. В то время как на рынке труда остаются незакрытыми вакансии специалистов в сельском хозяйстве, промышленности (лесная, целлюлозно-бумажная), недвижимости, ЖКХ, строительстве, фармацевтическом рынке, добыче полезных ископаемых. Нужны профессионалы для проектирования и организации строительства новых электростанций. Данный факт был отмечен в Концепции развития рынка труда на 2007-2008 гг., принятый Правительством РФ 16 февраля 2007 г., в которой отмечалось, что существующая система подготовки и переподготовки кадров ориентирована главным образом на популярные профессии, а не на долгосрочные потребности рынка рабочей силы. В результате на конец 2006 года миграция в РФ из других стран (особенно бывших республик СССР) составила более 10 млн человек.

Вузы должны быть ориентированы на потребности завтрашнего дня. Об этом великолепно в свое время написал П.Ф. Друкер, на примере подготовки менеджеров указавший, что «подготовка не должна ставить своей целью воспроизводить завтра то, что уже существует сейчас, таких менеджеров, как сегодня, с такой же квалификацией и уровнем знаний. При подготовке менеджеров обязательно надо ориентироваться на требования завтрашнего дня. Средства подготовки менеджеров, используемые сегодня, завтра не пригодятся»<sup>1</sup>. Это утверждение право-

мерно и для подготовки других специалистов.

Поэтому вузы должны начать подготовку специалистов будущего для тех секторов экономики, где существует высокая потребность в кадрах, предвосхищать будущие направления подготовки, потребности в профессиях. В этом вопросе большая роль принадлежит руководству вуза, деканам, учебно-методическим отделам.

Приведу пример из опыта работы Московской финансово-промышленной академии в этом направлении. В начале 2000-х годов обозначился явный спрос на профессионально подготовленных спортивных менеджеров — в академии подготовка специалистов такого направления началась в 1995 году. В свете увеличивающегося взаимодействия РФ с Евросоюзом и другими странами мира в 2006 году в академии была открыта программа подготовки международных инвестиционных аналитиков, спрос на которых постоянно возрастает. Ориентация МФПА на будущее развитие промышленности послужила толчком подготовки специалистов в области промышленного дизайна. Открыты экономические программы с ориентацией на страны Дальнего Востока, Китай с учетом интенсивного развития данного региона.

К слабой стороне формирования профессиональных компетенций следует также отнести тот факт, что сами работодатели не до конца представляют, какие компетенции требуются будущему специалисту. Попытки вузов подготовить требуемые профессиональные кадры для реального сектора экономики упираются в недопонимание руководителей предприятий о том, какой сотрудник им необходим.

По результатам исследования рейтингового агентства «Рейтор» работодатели выделили следующий круг компетенций, с их точки зрения необходимых будущим сотрудникам их предприятий: обучаемость,

<sup>1</sup> Друкер П.Ф. Практика менеджмента. — М.: ИД «Вильямс», 2000.

инициативность, умение работать в группе, коммуникабельность, ответственность, результативность, надежность. Все эти компетенции в основном относятся к чертам характера человека, но не к знаниям, умениям и навыкам. То есть априори предполагается, что работодатели планируют на рабочем месте сами обучить будущего сотрудника всем премудростям профессиональной деятельности или вложить дополнительные средства в его развитие. Главное для них, чтобы в первую очередь он был лояльным, неконфликтным, самомотивированным на результат и управляемым.

Директор агентства *KellyServices* Алексей Зеленцов на круглом столе, посвященном кадровому рынку, состоявшемуся в Агентстве бизнес-новостей в октябре 2006 года, отметил, что представители филиалов зарубежных компаний в РФ также в первую очередь предпочитают не трудовые навыки и профессиональные знания, а наличие у работника соответствующего уровня менталитета, способности к дальнейшему обучению и переобучению.

Получается, что вуз заранее исключается из связки «специалист — вуз — организация». Это неправильно для самой организации, неэффективно и предполагает большие дополнительные расходы на дальнейшее обучение персонала.

В настоящее время быстрое развитие научно-технического прогресса требует от сотрудника много знаний, как в своей профессиональной деятельности, так и в смежных областях, умений и навыков общения с людьми, компьютерной грамотности и др. С середины восьмидесятых годов в целом поменялась парадигма отношения к персоналу организации. В настоящее время персонал воспринимается как стратегически важный ресурс компании, который обеспечивает ее конкурентоспособность и стратегическое преимущество. Это связано с тем, что на сегодняшний день в условиях

жесткой конкуренции увеличить прибыль организации только за счет возрастания производственных мощностей и НТП невозможно — большую роль играет человеческий фактор. Чем более сотрудник профессионально подготовлен до прихода в организацию, тем выше от него отдача после трудоустройства.

Интересен пример компании *PriceWaterHouseCoopers* по набору будущих специалистов. Компания при подборе ориентирована прежде всего на студентов 4-5 курсов финансовых специальностей. На основе тщательно продуманной системы оценки отбираются наиболее знающие и способные студенты, которые дальше во время практики или работы в компании приобретают необходимые практические компетенции, знания и понимания о специфике работы.

Небезынтересна еще одна тенденция, существующая на рынке труда. За последние два года, по словам заместителя генерального директора рекрутинговой компании *Exclusive Personal* Александра Казакова, возросла на 15% потребность в работниках старше 50 лет, особенно в таких отраслях, как машиностроение, металлургия, оборонная промышленность, строительство. Например, на должность инженера проекта или менеджера по качеству не берут сотрудника младше 45-50 лет. Это связано также с набором компетенций, которые необходимы работодателю. Сотрудники за 40 более лояльны к компании, менее амбициозны, им не свойственно часто менять работу, для них большое значение имеют дела, за которые они берутся. Среди других качеств, интересных работодателю: эмоциональная стабильность, надежность, здравомыслие, мудрость, уважение к традициям, поддержание корпоративного духа, понимание людей, способность нести ответственность за других людей и проекты. Опять мы видим, что профессионализму, знанию специальных особенностей рабо-

ты работодателем отводятся последние места.

Решением существующих кадровых проблем на рынке должна стать тесная взаимосвязь промышленности и вузовского сектора с точки зрения определения требований к специалистам, организации производственных практик, выполнения заказов предприятий на подготовку квалифицированного специалиста для конкретной организации или компании. Здесь правомерно говорить о создании корпоративных университетов на базе компании (основное преимущество компании — хорошая производственная база, развитая система наставничества) или вуза (преимущество вуза состоит в наличие квалифицированных преподавателей, современных методик обучения и научной базы), которые будут планомерно готовить специалистов под конкретные заказы работодателей. Работодатели должны понять, что лучше получить готового специалиста по своему заказу и далее корректировать его последовательное развитие, чем делать значительные финансовые вложения в полный курс обучения сотрудника.

### **Особенности формирования профессиональных компетенций на уровне обучения бакалавров (специалистов)**

Переход на многоуровневую систему в РФ фактически состоялся в 1993 году после утверждения Госкомвузом «Положения о многоуровневой подготовке (магистратуре) в системе многоуровневого высшего образования» и внесения соответствующих изменений в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Однако впоследствии не было сделано четких разъяснений о вариантах будущего трудоустройства бакалавров и магистров и отсутствовали

соответствующие изменения в нормативно-правовой базе и тарифно-квалификационном справочнике. Для сравнения, за рубежом специалист с квалификацией бакалавра не имеет возможности занимать ряд руководящих постов и вынужден для этого получать дополнительно степень магистра.

Как следствие, многие работодатели отказывались принимать на работу бакалавра, предпочитая специалиста или магистра как выпускников, имеющих более «полное» на их взгляд высшее образование.

24 октября 2007 г. в закон РФ «Об образовании» по указу президента были внесены изменения по двухуровневой системе обучения бакалавр-магистр. В соответствии с этим в ближайшее время ожидаются изменения в нормативно-правовой базе и тарифно-квалификационном справочнике.

Однако споры о подготовке бакалавров и магистров не прекращаются, особенно в свете разработки государственных стандартов высшего образования третьего поколения. Бакалавру пытаются отвести роль специалиста, имеющего только фундаментальную подготовку, в то время как подготовка по специализации предназначается магистру. В итоге может возникнуть ситуация, при которой вузы начнут выпускать «выровненных» в рамках стандартов бакалавров без привязки к конкретной специализации. Это приведет к моментальному перенасыщению рынка и, как следствие, девальвации квалификации «бакалавра».

То есть при поступлении на работу заранее закладывается необходимость последующего обучения бакалавра специализации по требуемой профессии. Обязанность вузов перекладывается на плечи работодателей. Такой опыт уже имел место в мировой практике. Ли Якокка отмечал следующие перекосы в работе компании «Форд моторс» при назначе-

нии на должности руководителей выпускников программы *General MBA* Гарвардской школы бизнеса: «...Преобладает тенденция — особенно в таких компаниях, как «Форд моторс», — при которой берут выпускника Гарвардской школы бизнеса, ничего не смыслящего в конкретном бизнесе, и назначают его на должность в центральном аппарате фирмы»<sup>2</sup>. Результатом такой деятельности стало кризисное состояние компании, потребовавшее увольнение в том числе указанных руководителей.

Специализация для бакалавров необходима, чтобы обеспечить на рабочих местах приход квалифицированного сотрудника для выполнения требуемой работы и возможности выпускника конкурировать на рынке специалистов.

### Главное в формировании профессиональных компетенций на уровне магистратуры

На сегодняшний день в РФ сложилось одностороннее отношение к магистерской подготовке, предполагающей, что выпускник по окончании магистратуры будет заниматься научной или педагогической деятельностью. Однако, как известно, эту задачу в полной мере берут на себя аспирантура и докторантура. Привлекательнее, с точки зрения развития экономики страны, применить подход, который уже много лет реализуется в других странах — подготовка *Master of Science* и *Master of Arts*, или другими словами — подготовка квалифицированных специалистов для науки и реального сектора экономики. Выбор программы абитуриентами должен осуществляться на стадии поступления и в дальнейшем определит их позиционирование на рынке труда.

<sup>2</sup> Ли Якокка. Карьера менеджера. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2001.

### Место конкурентной тематики в программах MBA

Конкурентная тематика при подготовке по программе *MBA* существует уже при определении стратегических приоритетов разных бизнес-школ. В мировой практике бизнес-школы, на базе которых готовят слушателей по программам *MBA*, условно можно разделить на две части. Первые считают, что сама подготовка по программе *MBA* должна способствовать воспитанию конкурентоспособной личности и поэтому все обучение построено на конкуренции между слушателями — за хорошую оценку, за лучшую работу, за большую активность на занятиях. Выпускники этих школ являются жесткими руководителями, лидерами, которые способствуют быстрому выведению своих компаний на конкурентные позиции в отрасли.

Другие бизнес-школы делают ориентацию на профессионализм, грамотное отношение к сотрудникам, умение решать конфликтные ситуации переговорным путем, умение выживать в жесткой среде реального бизнеса путем налаживания связей с другими профессионалами отрасли. Выпускники этих школ не менее успешно руководят своими компаниями, но используют другие тактические приемы конкурентной борьбы.

Если проанализировать учебные планы программ *MBA* бизнес-школ разных стран, то они очень похожи друг на друга в рамках одного направления, в том числе и российский вариант, разработанный в соответствии с Государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований для получения дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования — *Master of Business Education (MBA)*», утвержденными 25 августа 2003 г. по Приказу Минобразования № 3381.

В процессе обучения по программе *MBA* уделяется большое внимание пони-

манию сущности бизнеса и стратегического управления в условиях рынка, анализу сильных и слабых сторон в конкурентной среде, выработке на этой основе стратегии организации. Конкурентная тематика прослеживается в изучении таких курсов, как «Предпринимательство», «Стратегический менеджмент», «Маркетинговое управление», «Управление качеством», «Управление человеческими ресурсами», «Производственный менеджмент».

### **Технологии обучения студентов профессиональным компетенциям**

Обучение студентов профессиональным компетенциям включает участие слушателей в занятиях прикладного характера: компьютерных симуляциях, деловых играх, разборе конкретных ситуаций, психологических и иных тренингах, консультациях и обсуждениях результатов прикладных проектов.

Также в последнее время большое внимание уделяется применению Интернет-технологий в образовании. *On-line* или дистанционное обучение помогает решить проблему удаленности вузов, дает возможность обучаться без отрыва от производства, не тратить больших средств на пере-

езды во время учебных сессий, предоставляет человеку свободу в выборе видов и форм обучения. Однако не все компетенции возможно привить будущему специалисту через Интернет-обучение. Ряд качеств, таких как, управленческие, коммуникативные, лидерские и другие требуют их совершенствования в процессе личного взаимодействия студентов друг с другом, с преподавателем, при прохождении производственной практики. Поэтому полностью подменять очное обучение дистанционным не следует. Максимальное использование *on-line*-обучения можно рекомендовать для людей с опытом практической деятельности, когда им необходимо приобрести новые знания или обновить существующие.

Роль работодателей в процессе обучения профессиональным компетенциям заключается в грамотном формулировании потребностей к специалисту, помощи в проведении производственных практик, включении в процесс обучения на начальных курсах.

### **Литература**

1. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.
2. Якокка Ли. Карьера менеджера. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2001.

Статья поступила в редакцию 15.11.2007

---

*O. Ilyina, PhD (Economics),*

*Director of the Center of Business Education, Moscow University of Industry and Finance*

### **FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN A COMPETITIVE CONTEXT**

Professional competences are one of the systemic features of a modern specialist. The experts are becoming increasingly interested in defining the notion in the context of the education system reform. The higher education institution is aimed not only at providing basic competences needed to the graduate to perform his ordinary duties within the framework of his terms of reference, but also at forming creative skills and developing his creative potential, at furthering his future personal and professional development as all of these are the main objective and goal the institutions have.