Исследование управленческих компетенций для развития систем управления предприятиями: постановка проблемы

Платонов В.В.

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Работа выполнена при поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2013 годы (Соглашение № 14.B37.21.0016).

Главным фактором успеха в развитии практического менеджмента и, в частности, внедрения и развития передовых, инновационных методов управления предприятиями является интеллектуальный потенциал их руководителей на всех уровнях управления. В этой связи ключевой является следующая триада. Первой ее частью являются усилия высших учебных заведений в области подготовки менеджеров уровней магистров и бакалавров, проведения учебных курсов в рамках программ последипломной подготовки, направленных на формирование интеллектуального потенциала будущих и нынешних руководителей. Вторая ее часть включает фактические компетенции этих руководителей, на уровне операционного и стратегического менеджмента, формирующиеся в результате обучения и практики. Третья часть включает эффективность и результативность инновационной деятельности предприятий, которые, в свою очередь, определяются компетенциями руководителей и источниками их формирования, прежде всего, деятельностью вузов.

Исходный перечень и содержание профессиональных компетенций, возникающих в результате обучения в вузе, определяется изначально. И в реальной жизни, для того, чтобы сформировать такие компетенции, они должны быть априори определены преподавателями и, затем, на этой основе, разрабатывается программа дипломной/последипломной подготовки менеджеров. По принятому сейчас в РФ подходу, реализующему требования Болонского процесса, перечень и содержание профессиональных компетенций определяются вузом, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования. Поэтому как исходный пункт анализа в практических и научных целях целесообразно использовать федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования на степень (квалификацию) магистра и бакалавра.

Следуя логике компетентностной модели, компетенции подразделяются на общие (исходные) (threshold competencies), для обычной деятельности, и отличительные (distinctive competencies), для достижения особых результатов, эффективности и результативности выше средней [1, p. 118]. Применительно к анализу инновационных методов управления, общие компетенции представляют собой необходимые для управления и организации бизнеса (иными словами, для бизнес-континуума), а отличительные компетенции, как необходимые для результативной инновационной деятельности и развития бизнеса.

После этого надо непредвзято выявить мнение, относительно наличия таких компетенций у опытных менеджеров, чтобы сопоставить его с предположениями и гипотезами, которые могут быть получены из литературы. Практическое значение предлагаемого подхода заключается в следующих моментах. В образовательном плане, он позволяет уточнить перечень и содержание профессиональных компетенций для подготовки бакалавров и магистров по направлению менеджмент, которые призвана формировать вузовская подготовка, исходя из реальных потребностей предприятий и задач развития методов управления. Прикладной момент для бизнеса заключается в том, что такой подход позволяет выявить значимые, для инновационного развития, профессиональные компетенции, объективно возникающие в ходе осуществления управленческих функций на инновационно-активных предприятиях. В образовательном плане результаты такого анализа требуются, чтобы повысить, во-первых, эффективность последипломного образования, во-вторых, дополнительно уточнить содержание профессиональных компетенций для подготовки бакалавров и магистров.

В отличие от других исследований, которые концентрируются на организационных или психологических аспектах реализации интеллектуального потенциала менеджеров, для понимания механизмов развития систем управления, интеллектуальный потенциал должен рассматриваться в целостной (холистской) перспективе: во взаимосвязи с источниками его формирования и влиянием на повышение конкурентоспособности предприятий.