

Профессиональные компетенции менеджера организации



- 1. Профессиональные компетенции: сущность и содержание**
- 2. Формирование профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации**
- 3. Требования работодателей к профессиональной компетентности выпускников-менеджеров**

2. Формирование профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации

Профессиональные компетенции – многофакторное явление, включающее совокупность теоретических знаний и способы их практического применения в профессиональной деятельности, ценностные ориентации (*система стратегических профессиональных целей и побуждающих мотивов персонала организации*), а также коммуникативную культуру, позволяющую осуществлять профессиональные планы.

Три различных значения понятия «КОМПЕТЕНЦИИ»

- Уникальные характеристики организации, состоящие из знаний, технологий и процессов, которые можно создавать и развивать (*ключевые компетенции организации*).
- Совокупность знаний, опыта, навыков, ценностей, норм, моделей поведения отдельного сотрудника, которая служит основой его личного успеха и положения в обществе (*индивидуальные компетенции*).
- Совокупность знаний, опыта, навыков, ценностей, норм, моделей поведения, необходимых для выполнения профессиональной деятельности (*профессиональные компетенции*).

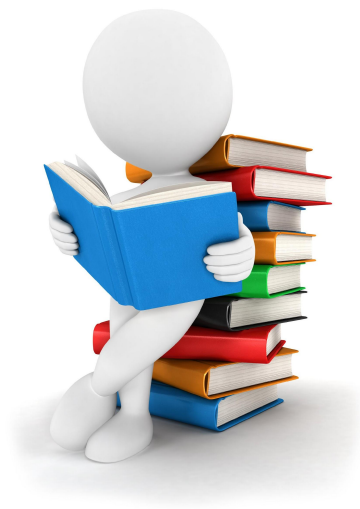
Профессиональные компетенции можно разделить на следующие категории:

- Компетенции, относящиеся к работе и уровню интеллекта;
- Компетенции на уровне знаний;
- Компетенции на уровне навыков;
- Компетенции на уровне поведения;



Профессиональные компетенции с точки зрения бизнес-практиков

Профессиональные компетенции – это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями. Последние представляют собой задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации.



Проблемы обеспечения бизнес среды высококвалифицированным персоналом:

- 1) коммерциализация услуг образования;
- 2) низкие внешние/внутренние стандарты сферы образования;
- 3) высокий уровень «имиджевого спроса» населения к высшему образованию и его доступность;
- 4) формальный подход к внедрению европейских стандартов образования (таких как Болонская декларация и др.) и нужд современной бизнес-среды;
- 5) недостаточный уровень как инновационно-инвестиционного бизнес-сознания так и научного подхода к управлению;
- 6) недоверие работодателей уровню профессиональной подготовки выпускников вузов;
- 7) низкий уровень корпоративной социальной ответственности.

Модель развития компетентности менеджера в бизнес среде

Результат для предприятия

1. Обучение сотрудников;
2. Управление навыками

1. Мотивация сотрудников;
2. Управление знаниями

1. Преданные сотрудники;
2. Управление внутренним имиджем

1 ЭТАП
Профессиональная
компонента (уровень
навыков)
«трансляция»

2 ЭТАП
Мотивационная
компонента (уровень
деятельности)
«решение задач»

3 ЭТАП
Корпоративная
компонента (уровень
культуры)
«образования»

«МОГУ»

Знания и умения
работника

«ХОЧУ»

Заинтересованность
работника в обучении

«ЗНАЮ»

Позитивный образ
компании и работника
в ней

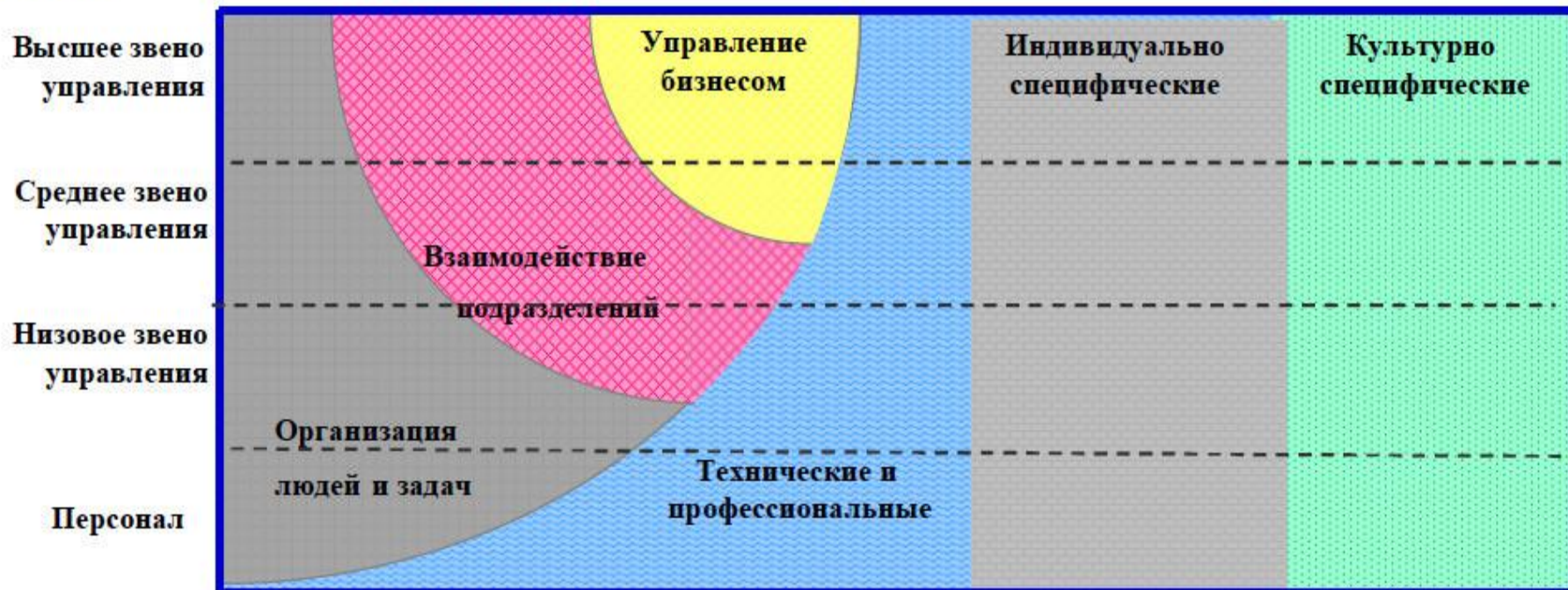
Результат для сотрудника

Базис профессиональных компетенций современного менеджера



Разнообразии профессиональных компетенций менеджеров разных уровней управления

УРОВНИ



Профессиональные компетенции современного российского менеджера



3. Требования к профессиональным компетенциям качественно нового менеджера

«При определении организационных целей руководитель выступает в роли мыслителя, заглядывающего в будущее. Здесь он должен обладать видением перспектив развития проблемной ситуации, уяснить и объяснить подчиненным взаимосвязь событий, отделять важное от второстепенного, выстраивать иерархию решаемых проблем в их взаимосвязи и в зависимости от степени важности для достижения организационных целей»

В.В. Миронов и А.Т. Зуб

Профессиональные компетенции с точки зрения М.Л. Ньюсенковой

- работа с информацией;
- достижение результатов;
- работа с людьми;
- личностное
- самосовершенствование.



Компетенции менеджеров по мнению А.Е. Поршнева, З.П. Румянцева и Н.А. Соломатина

- понимание природы управленческого труда и процессов менеджмента;
- знание должностных и функциональных обязанностей менеджера, способов достижений целей и повышения эффективности работы организации;
- умение использовать современную информационную технологию и средства коммуникации, необходимые в управленческом процессе;
- владение искусством управления человеческими ресурсами;
- владение искусством налаживания внешних связей;
- способность к самооценке, умение делать правильные выводы и непрерывно повышать квалификацию.

Требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников-менеджеров

Управленческие компетенции:

80% - планирование собственной деятельности и деятельности подчиненных, навыки лидера и принятия решений

76% - умение организовывать и контролировать деятельность

Требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников-менеджеров

Коммуникативные компетенции:

- умения устанавливать контакт - **76%**
- слушать - **71%**
- межличностного понимания - **52%**



Требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников-менеджеров

Личностные компетенции:

90% - необходимость ответственности

85% - стремление к саморазвитию

61% - стрессоустойчивости

Специальные компетенции:

76% - применения знаний на практике

Самостоятельная работа

1. Зарубежный опыт внедрения профессиональных стандартов.
2. Ключевые компетенции современного топ-менеджера.
3. Роль высшего образования в системе формирования профессиональных компетенций будущих специалистов.
4. Модель компетенций IPMA