

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Персикова А. А.

**научный руководитель канд. экон. наук Данилова Альбина Сергеевна
ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Торгово – экономический
институт**

Жители нашей страны имеют возможность жить в эпоху видимых изменений государства, его устройства и принципов работы. В России стали возможны международные события спортивного и экономического профиля, мировые бренды активно позиционируются в городах России, разработки российских ученых вновь становятся значимыми на мировом рынке и т.д. Но все процессы позитивного преобразования не возможны без достойных кадров и в первую очередь грамотных управленцев. Необходимо вырабатывать общие принципы и подходы в формировании кадрового состава развития и продвижения России.

Кадры, как и прежде, решают все, но сейчас особенно остро стоит вопрос в подготовке профессиональных специалистов, развитии человеческого потенциала. Возможности реализации становятся безграничными, трудность остается лишь в собственном отношении к процессу роста, к собственному делу и результату. Формирование нового состава специалистов стоит начинать с управленцев, менеджеров которые и станут основой дальнейшего продвижения страны. Только грамотные лидеры смогут довести до цели запущенный процесс модернизации. Все сферы жизни приобретают качественно новую форму, диктуя новые условия конкурентоспособности для кадровых ресурсов. Скорость изменений увеличивается, сложность профессиональных задач возрастает.

Исследователи человеческих ресурсов имеют разный взгляд на профессионалов будущего, которые будут реализовывать условия существования нашего государства к 2030 годам, но все они сходятся в одном: экономике нашей страны в широком ее понимании больше не нужны кадры, обладающие просто знанием, являющиеся просто архивом хранения стремительно устаревающих данных.

Обращаясь к социальным разработкам, итогам форсайт - сессий в области подготовки специалистов можно выделить основные векторы профессиональных требований будущего. И речь идет не о владении IT технологиями или ораторским искусством, а о базовых навыках которые должны будут освоить все управленцы в среднем через 15 лет для того чтобы быть успешным на рынке труда. Первое, что становится важным уже в наши дни - отсутствие узкой специализации знаний. Проблемы в любой компании и мире в целом требуют смежных решений. Сотрудник должен уметь вести дела со специалистами из других областей на одном языке. Важно подходить к вопросам вне заданного вектора, только такой сотрудник способен мобильно относиться к процессу работы и даже в самых негативных и непредвиденных ситуациях достигать результатов.

Социальная компетентность приобретает все более важное место в построении деловых отношений. Но необходимо делать общение максимально полезным, выстраивать одно поле мыслекоммуникации, улавливать настроения и вызывать желаемые реакции людей. Именно такие сотрудники самые эффективные ведущие переговоров, умеющие вовремя настроиться на партнера выстроить нужным образом голос, жесты, тон и тембр голоса и т. д.

Также можно выделить обширную группу навыков работы с информацией. Искусственный разум все еще является чем-то на грани фантастики. Но даже его создание вряд ли научит машину понимать глубокий и скрытый смысл информации - в

этом явное преимущество человека. Навыки нестандартного мышления — то, что помогает человеку создавать уникальные идеи и синтезировать процессы, именно это имеет важное значение для принятия решений. Способность быстро перерабатывать большие объёмы данных, подводить итоги, выделять главное — ещё один навык успешного в карьере человека будущего. Количество информации, с которыми мы сталкиваемся ежечасно, растёт в геометрической прогрессии, поэтому необходимо развивать данный навык, чтобы уметь эффективно использовать необходимую информацию, не перегружая при этом себя и не тратя на это большое количество времени. Кроме того, что управленец будущего должен уметь быстро перерабатывать данные, ему необходимо сразу же отделять важное и неважное относительно его позиции, чтобы не тратить ни минуты на лишнюю информацию. В современном информационном потоке часто бывает сложно уловить нужный сигнал среди общего шума, но сформировать и развивать этот навык просто необходимо. Близкий навык к описанному выше - навык критической оценки и разработки контента для современных форм массовой информации и управление с помощью этого контента поведением потребителя вашей деятельности. Такие медиа, где своим мнением и отношением делятся простые пользователи интернета, уже сейчас в значительной мере влияет на настроение потребителей. Социальные сети, форумы, блоги - всё это важные ресурсы для взаимодействия именно с вашим потребителем.

Следующий навык заключается в том, чтобы видеть и разрабатывать задачи и деятельностные процессы так, чтобы добиться заранее планируемых результатов. Этот навык является умением применять в работе проектную логику. Понимать взаимосвязи причин сложившейся ситуации и задач по достижению целей, правильно выбирать механизмы по работе с каждой конкретной ситуацией относительно образа желаемого результата, уметь предъявить к себе и процессу критерии и индикаторы эффективности, и многое другое. Работники будущего должны научиться подстраивать своё мышление под предъявление задач для других таким образом, чтобы в доступной форме доносить им их рабочие поручения.

В активно развивающемся мире аутсорсинга не просто важно, а уже необходимо умение работать удаленно. Но взаимодействие с удаленной командой надо выстроить не менее эффективно, чем, если бы она находилась под вашим надзором. Работа — это не место, куда приходят, а миссия, дело, задача, которую нужно выполнить. Учитывая уровень развития современных технологий процесс обмена идеями, мнениями и совместное принятие решений становится простым и даже очень интересным. Но удаленная работа требует постоянно обновляемых навыков. И критерий непрерывного самообразования здесь становится определяющим, как и во всех навыках успешного менеджера будущего.

Важно на этапе перехода к новому пониманию управленца качественное изменение системы подготовки кадров. Именно системы, необходимо рассматривать подходы к образованию и воспитания на всех стадиях: дошкольное образование, основное, среднее, высшее и конечно дополнительное. Новые методы, формы построения образовательного процесса и подачи образовательных программ. Радует, что на федеральном уровне это находит отражение в нормативной документации: новые федеральные государственные образовательные стандарты для младшей, средней и старшей школы, гражданское образование, закрепление новых образовательных результатов в редакции ФЗ «Об образовании». И сейчас уже можно говорить о том, что это дает свои плоды, но как и в любых преобразованиях важную роль играет человеческий фактор. Необходимо изменение сознания специалистов сферы образования и системы подготовки кадров этой области, в первую очередь именно они должны стать управленцами и специалистами будущего.

По данным исследований «Форсайт Компетенций 2013», проведенных Московской школой управления «СКОЛКОВО» и Агентством стратегических инициатив, в котором приняли участие свыше 2500 российских и международных экспертов, чтобы выявить востребованные профессии в 19 отраслях экономики. В том числе и в сфере образования. Образование всегда являлось консервативной сферой, но в связи с приходом информационно-коммуникационных технологий оно начинает меняться. В образовании начинают применяться инструменты обучения с привлечением ИТ: он-лайн курсы, тренажеры, игровые он-лайн миры и т. д. Помимо привычного обучения навыкам и знаниям, новые инструменты позволяют развивать когнитивные навыки и осваивать продуктивные состояния сознания. Образование становится более индивидуализированным, когда содержание и процесс обучения подстроены под запросы учащегося и его индивидуальные особенности (скорость обучения, предпочтение формы обучения и др.). Процесс образования активно играфицируют, поскольку игра позволяет всесторонне и эффективно осваивать изучаемый предмет. Качественным изменением является смена роли участников педагогического процесса отраженная на рисунке 1. И самое главное образование перестает быть этапом в начале самостоятельной жизни, а становится непрерывным процессом, сопровождающим человека на протяжении всей жизни. Резюмируя, можно выделить составляющие образования будущего:

- индивидуальные траектории обучения;
- дистанционные школы и университеты;
- игровые среды – он-лайн и в дополненной реальности;
- электронные наставники.

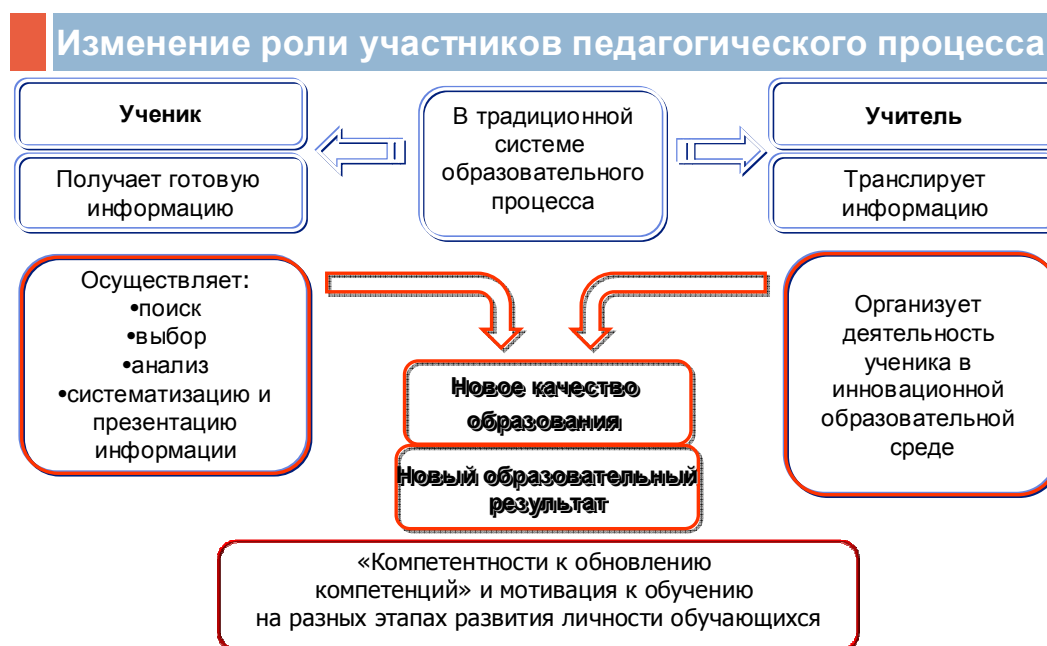


Рисунок 1 – Изменение роли участников педагогического процесса

Считаю, необходимым понимать, что даже самые грамотные изменения будут безрезультатны, если каждый из экономически активного населения страны не захочет стать эффективнее. Это касается не только отдельных управленческих специальностей, это вопрос позиции человека в работе и жизни. Только каждый самостоятельно может начать формировать в себе навыки специалиста будущего.