

Перезовова Ольга Владимировна

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Челябинский филиал
o-v-perevozova@mail.ru

Olga V. Perevozova

PhD, associate professor of management and
marketing
Financial University under the Government of the
Russian Federation
Chelyabinsk branch
o-v-perevozova@mail.ru

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ
МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОВРЕМЕННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИОННОГО
РЫНКА ТРУДА**

**FEATURES OF FORMATION OF
COMPETITIVE STABILITY OF MANAGERS IN
THE CONDITIONS OF INTERACTION OF
MODERN FORMATION AND AN INNOVATIVE
LABOUR MARKET**

Аннотация

Формирование и удержание конкурентных преимуществ менеджеров в компаниях малого и среднего бизнеса сегодня является приоритетной задачей инновационной экономики и современного рынка труда. Конкурентные отношения для менеджеров становятся неотъемлемой частью профессиональной успешности. Конкурентоориентированный и конкурентоспособный специалист на современном этапе экономики становится менее интересным для работодателя. Не отрицая важности и значения конкурентных ориентиров, ценностных установок, способности и готовности менеджеров к занятию успешной вакансии, реальные работодатели отмечают, что в отдельном проявлении эти качества дают уязвимость и недолгосрочность профессионального успеха.

Ключевые слова:

конкурентоспособный менеджер, рынок труда

Abstract

Forming and maintaining the competitive advantages of managers in small and medium businesses today is a top priority of innovative economy and the modern labor market. Competitive relations managers become an integral part of professional success. Konkurentoorientirovanny and competitive specialist on the modern stage of the economy becomes less interesting to the employer. Without denying the importance and value of competitive benchmarks, values, ability and willingness of managers to engage in a successful job, real employers say that in a separate manifestation of these qualities give vulnerable and short-term professional success.

Keywords:

competitive manager, the labor market

Формирование и удержание конкурентных преимуществ менеджеров в компаниях малого и среднего бизнеса сегодня является приоритетной задачей инновационной экономики и современного рынка труда. Конкурентные отношения для менеджеров становятся неотъемлемой частью профессиональной успешности [1]. Конкурентоориентированный и конкурентоспособный специалист на современном этапе экономики становится менее интересным для работодателя. Не отрицая важности и значения конкурентных ориентиров, ценностных установок, способности и готовности менеджеров к занятию успешной вакансии, реальные работодатели отмечают, что в отдельном проявлении эти качества дают уязвимость и

недолгосрочность профессионального успеха. Необходима устойчивость менеджеров не только в рамках конкретной корпорации или компании, но и в рамках его профессиональных траекторий во внешней среде, то есть его профессиональная мобильность. Другими словами, бизнес приветствует не только готовность к конкурентной борьбе, но и готовность к развитию данного качества, обеспечивающего конкурентную устойчивость специалиста в динамике новых экономических условий как в рамках компании, так и за ее пределами [2]. На вопрос, почему важна конкурентоустойчивость менеджеров как их профессиональная характеристика, демонстрирующая уровень компетентности, можно ответить, если учесть новые веяния современного образования и инновационного рынка труда. Мы отмечаем, в первую очередь, отмечаем, что конкурентные преимущества или конкурентная привлекательность – это непостоянные качества и характеристики менеджера. Они не могут быть сформированы по принципу «раз и навсегда», так как они меняются адекватно всем переменам, инновациям и изменениям, происходящим на рынке труда и под воздействием новых требований экономики. Изложим наше видение в схеме (рис. 1).

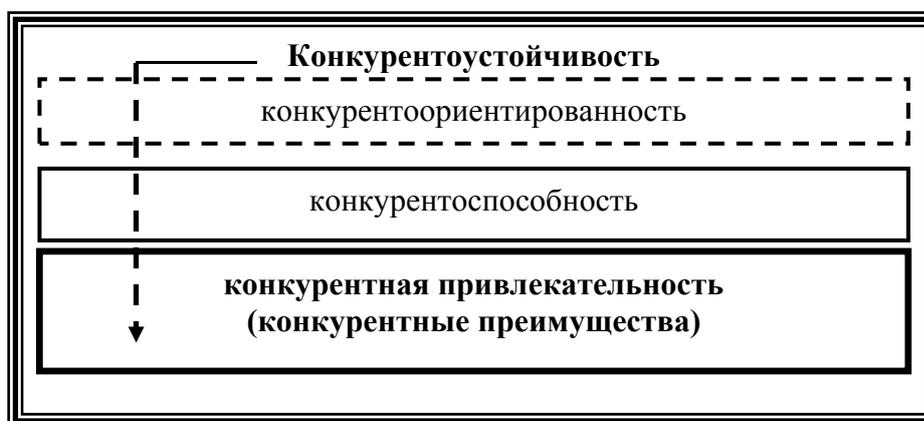


Рисунок 1 – Этапы конкурентоустойчивости как процесса

Конкурентоориентированность в этом процессе с течением времени начинает играть ведущее, но не основное значение, поэтому в схеме мы ее выделяем пунктиром. Однако, подчеркиваем, что конкурентоориентированный менеджер тоже имеет определенную привлекательность для рынка труда. В совокупности с конкурентоспособностью конкурентоориентированность обеспечивает абсолютную привлекательность менеджера как кадровый ресурс. Связь конкурентоустойчивости менеджера на рынке труда при выходе из вуза соотносится, в первую очередь, с

запросами экономики и требованиями реального сектора бизнеса, поэтому в рамках образовательного процесса вуза конкурентоустойчивость только начинает свое формирование, продолжение же его переходит в задачи современных организаций [1]. Соответственно, конкурентоустойчивость по своей сути является цикличным, повторяющимся процессом. Основная часть процесса формирования конкурентоустойчивости происходит в послевузовский период, когда менеджер-выпускник, обладающий лишь конкурентоориентированностью и конкурентоспособностью, начинает осуществлять реальную профессиональную деятельность. Именно на этом этапе менеджер наиболее остро начинает осознавать, какие компетенции сформированы в нем слабо, недостаточно или не сформированы совсем. Данная связь взаимодействия вуза и рынка труда в лице компаний реального сектора бизнеса по формированию конкурентоустойчивости представлена на рисунке 2.

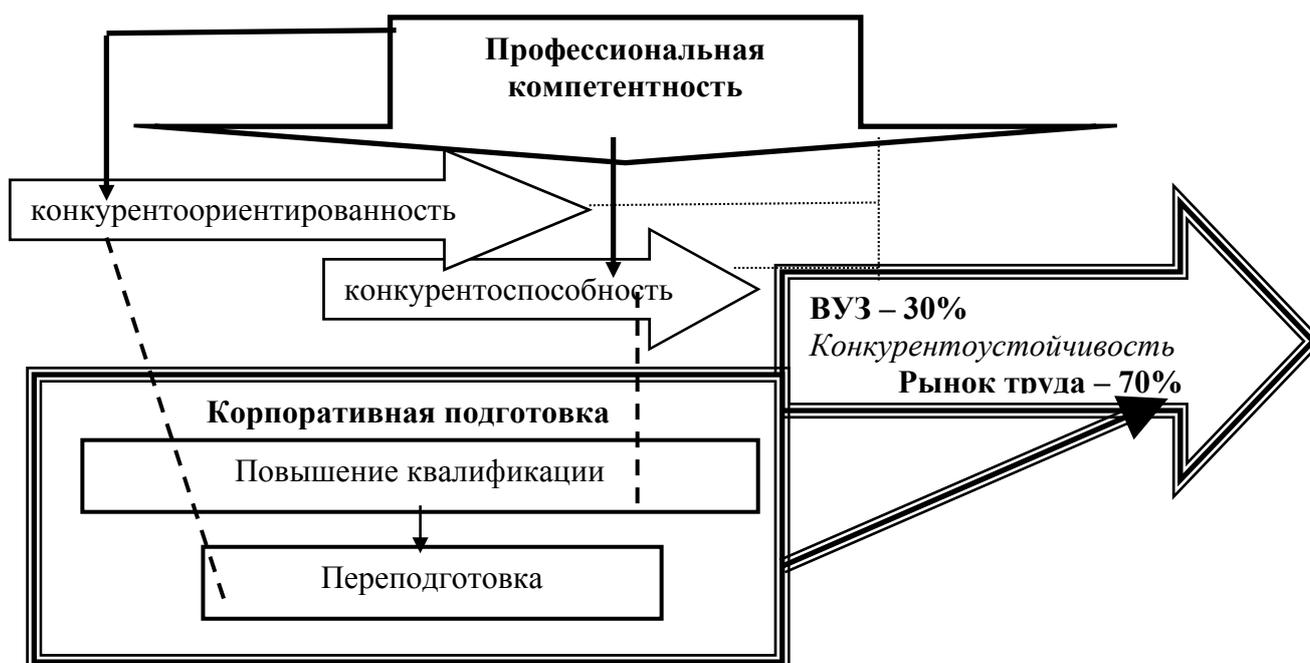


Рисунок 2 – Связь конкурентоустойчивости с возможностями вуза и запросами экономики и требованиями реального сектора бизнеса

Мы видим, что на 70 % в процессе формирования конкурентоустойчивости менеджеров задействованы внутрифирменные технологии подготовки специалистов. Эти технологии корпоративного развития кадров включают в себя переподготовку и повышение квалификации действующих специалистов (менеджеров). ВУзам отводится на формирование конкурентоустойчивости не более 30 %, так как при

переходе на многоуровневую систему образования (бакалавр - магистр) менеджер-бакалавр не успевает сформировать компетенции, предусмотренные новым образовательным стандартом до уровня конкурентоустойчивости. Современная система высшего профессионального образования формирует в менеджерах компетенции и компетентность до уровня конкурентоориентированности и конкурентоспособности. Эти процессы на сегодняшний день имеют четко отработанные модели и механизмы, поэтому их связь показана в виде жирных стрелок. Однако, как мы отмечали ранее, менеджер, имеющий ориентиры и способность к конкурентной борьбе, переходя к реальной профессиональной деятельности, испытывает затруднения при решении многих вопросов и нуждается в дополнительном внутрифирменном обучении. Поэтому, менеджер, который при выпуске из вуза сохраняет только конкурентоориентированность, нуждается как в повышении квалификации, так и в переподготовке, то есть является более затратным сотрудником для компании. Менеджер, имеющий на выходе из вуза уровень профессиональной компетентности, обеспечивающий ему конкурентоспособность, нуждается лишь в повышении квалификации по отдельным направлениям, актуальным для конкретной фирмы. Эту зависимость мы отразили пунктирной линией в рисунке 2.

Таким образом, конкурентоустойчивость менеджеров обеспечивается в большей степени в послевузовский период в рамках кадровых стратегий компаний и дает для них более действенный социально-экономический результат. В этом нам видится принципиальное отличие и особенность формирования конкурентоустойчивости менеджеров в условиях взаимодействия современного образования и инновационного рынка труда.

Список использованной литературы

1. Резник Г. А. Подготовка инновационно-ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики/ Г. А. Резник, С. Г. Чувакова // Экономическое возрождение России. – 2010. – №3(25). – С. 31–37.
2. Савзиханова С.Э. Инновационные формы горизонтальной интеграции вузов как механизм формирования кадрового потенциала предпринимательства / С.Э. Савзиханова // Экономический анализ: теория и практика. - 2010.- № 40. - С. 38-41.