

молодого интрапренера должны быть созданы определенные условия, обеспечивающие реализацию его новаторских идей.

1. Формирование среды, благоприятной для выдвижения идей и новаторской деятельности сотрудника со стороны предприятия и государственных программ поддержки.

2. Нормативное закрепление статуса такого работника как партнёра, либо совладельца данного сектора деятельности.

3. Отбор сотрудников, способных к инновационной деятельности, и специализированный подход к их обучению.

4. Распределение средств с учётом необходимости нового оборудования и обучения сотрудников, введение субсидирования со стороны соответствующих государственных органов.

5. Возможность и регламентация процедуры выделения из состава компании новых зависимых экономических агентов (дочерних обществ).

Управление интрапренёрством – наиболее сложная задача как для руководителей предприятий, так и для государства в целом. На текущий момент в России ещё не сформирована нормативная и культурная основа для формирования молодых интрапренёров. Однако эта сфера представляется автору достаточно перспективной, так она не только вписывается в текущие программные продукты государства, но и позволяет устранить нерациональное расходование средств на обучение молодых предпринимателей.

Библиографический список

1. Gartner W.B. A framework for describing the phenomenon of new venture creation // Academy of Management Review. 1985. V. 10. № 4. P. 696–706.

2. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодёжи. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 430 с.

3. Генералов В. В., Лычагин М. В. Предпринимательство: проблемы и методы систематизации знаний / Отв. редактор д. э. н., профессор Г. М. Мкртчян. 2-е изд., перераб. и доп., электронная версия. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, НГУ, 2004. – 78 с. Режим доступа: <http://www.rcsine.fu/libArt.asp?id=4465> (дата обращения: 07.01.2014).

4. Средняя стоимость аренды квартир в регионе Тюменская область. Портал о недвижимости России. URL: <http://ru.trovit.com/nedvizhimost/149/tzena-arenda-nedvizhimosti-region> (дата обращения: 07.01.2014).

5. Староверов В.В. Социальные противоречия становления молодежного предпринимательства России. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социол. наук. – М., 2003. – 142 с.

УДК 331.04

Гуриева Лира Константиновна,

доктор экономических наук, профессор,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,

Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Аннотация: на основе двух подходов к формированию модели профессиональных компетенций (разработанного в рамках общеевропейского проекта TUNING и

Национальной ассоциации кадровых агентств России) автором представлена апробированная в Северной Осетии модель компетенций менеджеров, реализуемая на Президентской программе подготовки управленческих кадров.

Ключевые слова: компетентностный подход, модель профессиональных компетенций.

Gurieva Lira Konstantinovna

REALIZATION OF COMPETENCE-BASED APPROACH IN PREPARATION OF MANAGEMENT STAFF

Abstract: on the basis of two approaches to formation of professional competences model (developed within the all-European TUNING project and National association of recruitment agencies of Russia) the author presented the model of the managers' competences approved in North Ossetia, realized on the Presidential program of preparation of management staff.

Keywords: competence-based approach, model of professional competences.

Россия вместе с другими странами – участницами Болонского процесса выразила готовность осуществлять институциональные меры, обеспечивающие европейское качество образования, используя для этого общие критерии и методологии, а также международную оценку компетенций. Компетентностный подход, принятый еще в 1996 г. как целевой и системообразующий компонент в Европейской системе квалификаций, рассматривается сегодня в экономически развитых странах как способ достижения нового качества образования и достижения национальной конкурентоспособности экономики. Он определяет направление изменения образовательного процесса, приоритеты, содержательный ресурс развития. В данном контексте речь идет о новой единице измерения образованности человека, так как знания, умения и навыки уже полностью не удовлетворяют, не позволяют показать, измерить уровень качества образования.

Согласно разрабатываемой в Евросоюзе Европейской системы квалификаций, компетентностный подход характеризуется личностным и деятельным аспектами, т.е. он имеет и практическую, прагматическую, и гуманистическую направленность. Практическая направленность компетентностного подхода была задана материалами Симпозиума Совета Европы (1996), где подчеркивается, что для результатов образования важно знать не только ЧТО, но и КАК делать. В этом прагматическом смысле он не может быть противопоставлен ЗУНам (знания умения и навыки), так как он только специально подчеркивает роль опыта, умений практически реализовывать знания, решать задачи на этой основе. Но он и не тождественен ЗУНовскому подходу, т.к. он фиксирует и устанавливает подчиненность знаний умением, делая акцент на практической стороне вопроса [1]. Компетентностный подход в мировом образовательном пространстве XXI века олицетворяет инновационный процесс в образовании, соответствует принятой в большинстве развитых стран единой (сопоставимой) концепции образовательного стандарта и прямо связан с переходом на систему компетенций. Компетентностный подход – главный дескриптор принятой в 2006 г. «Европейской квалификационной рамки» («European qualifications framework lifelong learning») – в качестве целевой подсистемы, наряду со знаниями и навыками, выделяет подсистему компетенций (competence).

Целевой функцией реализации данного подхода является формирование нужного профиля компетенций обучаемого [2].

Следует отметить, что единого подхода к формированию идеальной модели компетенций в мировой науке и международной практике пока не выработан, поэтому в разных источниках предлагаются различные профили компетенций. Так, общеевропейский проект TUNING, отражающий принятые в нескольких странах Европы представления, разделяет профессиональные компетенции на общие и предметно-специфические [3]. В общих компетенциях здесь выделены три категории: инструментальные, межличностные и системные (рис.1).

Предметно-специфические компетенции, согласно смысловому содержанию проекта TUNING (в переводе с англ. термин «tuning» означает «настройка») строятся в зависимости от области специализации обучаемых.

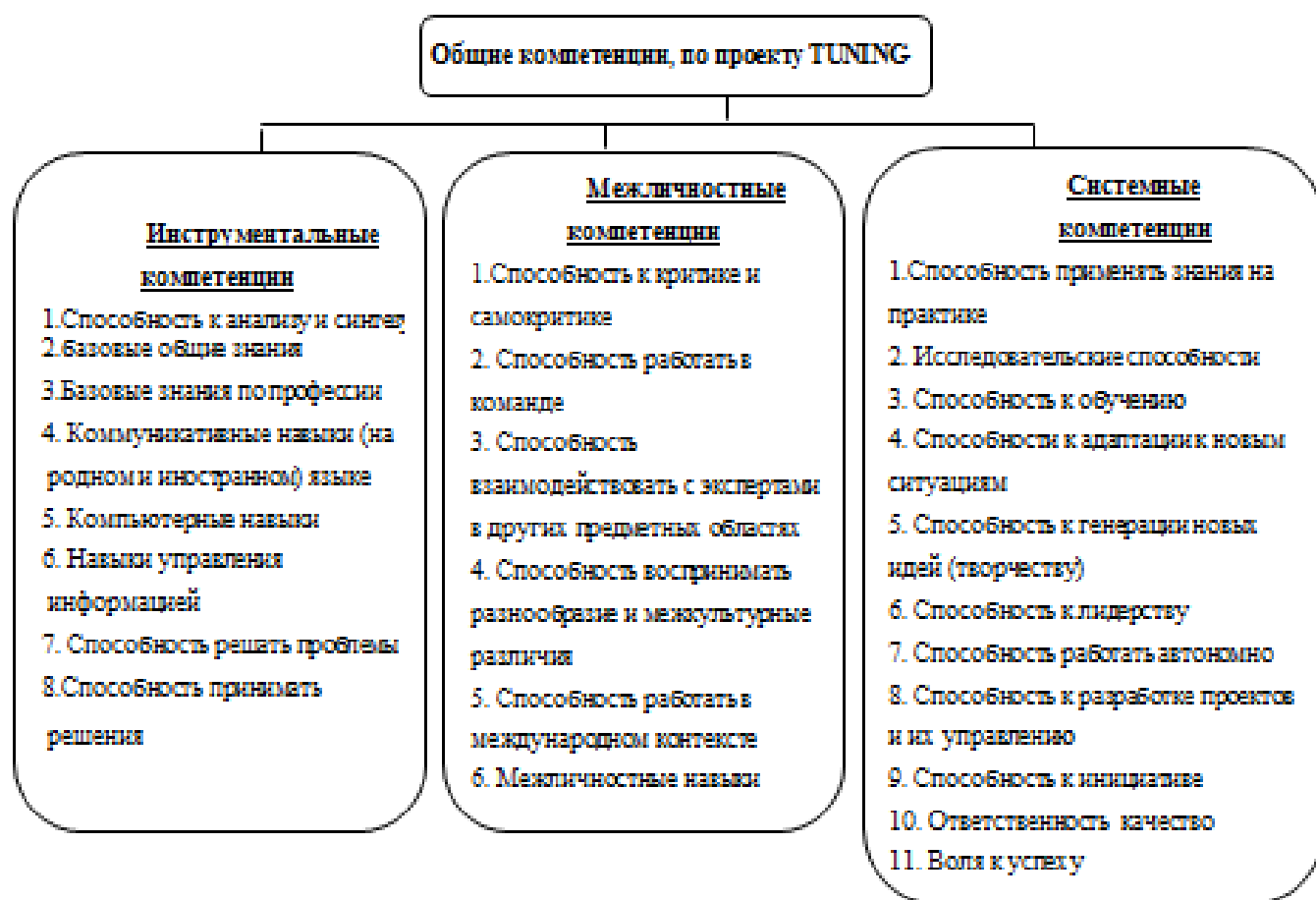


Рис. 1. Подсистемы общих компетенций, по проекту TUNING

В отечественной науке разные авторы также по-разному представляют структуру и содержание нормативного профиля компетенций. Так, Национальная ассоциация кадровых агентств (НАКА) России, основываясь на советской научной школе, выделяет четыре вида профессиональных компетенций: когнитивные, инструментальные, профессиональные и личностные, которые формируют соответствующие профили компетенций [4] (рис.2)

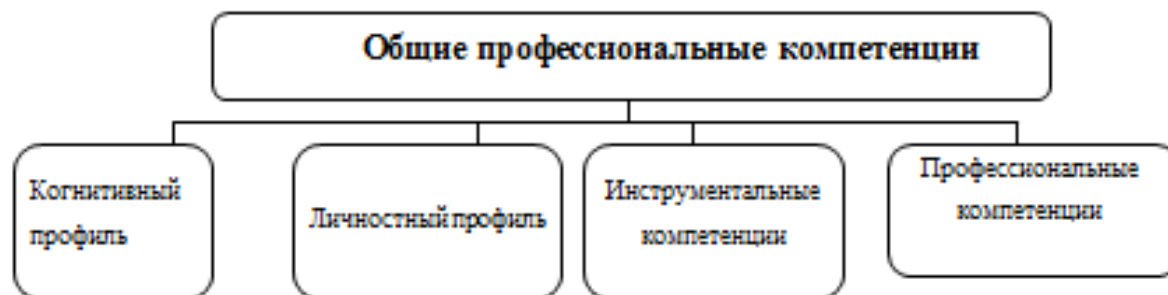


Рис. 2. Общие профессиональные компетенции, по методике НАКА России

Развивая эти представления, разные ученые предлагают свои профили профессиональных компетенций, а высшие образовательные учреждения, соответственно, реализуют профессиональные программы, ориентированные на разные модели компетенций.

Так, с 2004 г. на Государственной программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентской программе) в Северной Осетии принята следующая модель компетенций (табл.1)

Таблица 1

Модель компетенций менеджера на Президентской программе подготовки управленческих кадров

Наименование группы компетенций	Содержание компетенций
1. ОБЩЕУПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
1.1. Базовые управленческие	
1.1.1. Когнитивные	Знание организационного механизма функционирования компании малого бизнеса, включая нормативно-правовую базу.
1.1.2. Функциональные	Умение оценивать преимущества и недостатки различных организационно-правовых форм предпринимательства и различных типов внутренней организационной структуры Умение проводить экономический анализ.
1.2. Компетенции в области управленческих отношений с людьми	
1.2.1. Когнитивные	Знание методов управления человеческими ресурсами в организациях. Знание организационной культуры и организационных изменений. Знание методов планирования и организации кадровой работы.
1.2.2. Функциональные	Умение осуществлять эффективные коммуникации, презентации, деловую переписку. Навыки владения различными методами управления конфликтами, осуществления организационных изменений. Умение формировать команду и эффективно работать в ней Владеть искусством ведения переговоров, деловым этикетом.
1.3. Самоменеджмент	
1.3.1. Когнитивные	Знание методов управления временем, самоанализа и самоменеджмента.

1.3.2. Функциональные	Навыки презентации и ведения переговоров, знание делового этикета. Умение организовать свое время. Навыки формирования рационального образа жизни. Умение проводить самоанализ.
1.4. Личностные	
	Умение развития в себе лидерских качеств Знание (наличие) уровня общей культуры и эрудиции Инициативность
2. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С УПРАВЛЕНИЕМ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА	
2.1. Когнитивные	Знание теории управления проектами. Знание методов управленческого анализа. Знание ценовых стратегий и условий их применения. Знание методов определения емкости рынка. Знание теории рисков.
2.2. Функциональные	Умение анализировать рынок и рыночную конъюнктуру Навыки изучения поведения потребителей. Умение анализировать деятельность конкурентов, сегментировать рынок, позиционировать товары и определять ключевые факторы успеха предприятия. Умение анализировать процесс формирования издержек в компании, рассчитывать цены, обосновывать скидки и надбавки к цене. Умение прогнозировать развитие спроса и товарооборота, формировать каналы распределения. Умение оценивать принимаемые решения с учетом временной стоимости денег и риска.

Очевидно, что программа переподготовки новые формируемые компетенции «накладывает» на уже сформированные базовые профессиональные, инструментальные и личностные компетенции.

Реализация такого подхода к формированию компетенций основана на использовании информационных образовательных технологий, активных форм и методов переподготовки кадров [5]. Последние в себя включают: 1) анализ конкретных ситуаций и в ходе поиска эффективных решений деловых проблем, 2) деловые и ролевые игры, 3) коммуникативные и управленческие тренинги, 4) проведение целевых практикумов, 5) разработку студентами презентаций разработанных бизнес проектов.

Эти формы и технологии обучения направлены на формирование и развитие предпринимательских навыков, навыков работы в команде, приемов и методов мотивационного влияния на поведение других людей, развитие когнитивных, функциональных, личностных и этических компетенций.

Библиографический список

1. Зимняя И.А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) // Проблемы качества образования. Материалы XIV Всероссийского совещания. Книга 2. М., 2004.
2. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Commission of the European Communities. Brussels, 05.09.2006. COM (2006) 479 final. 2006/ 0163 (COD).

3. Настройка образовательных структур в Европе: вклад университетов в Болонский процесс. Официальная брошюра проекта. URL: <http://www.tuning.unideusto.org/>
4. Профиль профессиональных компетенций. URL: <http://www.yurii.ru/index.php?option=com>
5. Гуриева Л.К. Президентская программа подготовки менеджеров как фактор повышения конкурентоспособности экономики региона //Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 2006. № 6.

УДК. 330.16

Демьянова Марина Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент, demjanovamarina@rambler.ru
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень;
Бордун Валентина Олеговна,
студент, valentinka_sso10@mail.ru
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень

PR - ТЕХНОЛОГИИ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ

Аннотация: механизм реализации муниципальных интересов – это система отношений эндогенного и экзогенного характера, по поводу удовлетворения потребностей муниципального образования посредством социально-экономической деятельности с целью обеспечения его целостного и сбалансированного развития с учётом административно-территориальных, социально-экономических, исторических и других особенностей.

Ключевые слова: муниципальный интерес, формы реализации интереса, связи с общественностью.

Demianova Marina Vladimirovna,
Bordun Valentina Olegovna

PR - TECHNOLOGIES IN REALIZATION OF MUNICIPAL ECONOMIC INTERESTS

Abstract: mechanism of realization of municipal interests - is the system of relations the endogenous and exogenous nature, about meeting the needs of the municipality education by means of socio-economic activities to ensure a holistic and balanced development with account of the administrative-territorial, socio-economic, historical and other features.

Keywords: municipal interest, forms of realization of interest, public relations.

В настоящее время все социально-экономические институты функционируют как достаточно открытые, взаимодополняющие и взаимопроникающие системы. Открытость для экономических систем – это необходимость, обеспечивающая их качественную жизненность и развитие.

Полноценная реализация муниципального интереса как открытой системы невозможна без постоянного привлечения активных элементов всех секторов экономики.

Механизм реализации муниципальных интересов – это система отношений эндогенного и экзогенного характера, по поводу удовлетворения потребностей муниципального образования посредством социально-экономической деятельности с целью обеспечения его целостного и сбалансированного развития с учётом административно-территориальных, социально-экономических, исторических и других особенностей.