
СБОРНИК
ДОКЛАДОВ

МОЛОДЕЖНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТА

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

проблемы,
гипотезы,
исследования



Издательский дом
Государственного университета
Высшей школы экономики

Москва 2010

УДК 005(063)
ББК 65.290-я43
С56

Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования:
С56 сб. докладов молодежной конференции [Текст] / Гос. ун-т — Высшая школа экономики, ф-т менеджмента ; науч. ред. М. Ю. Шерешева. — М. : Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2010. — 376 с. : ил. — 300 экз. — ISBN 978-5-7598-0783-4 (в обл.).

Включенные в сборник статьи написаны на основании докладов, сделанных в 2008—2009 гг. студентами и аспирантами российских вузов — участниками ежегодной молодежной научной конференции «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования», проводимой факультетом менеджмента Государственного университета — Высшей школы экономики.

Для преподавателей, аспирантов и студентов магистратуры школ бизнеса (менеджмента) и факультетов менеджмента вузов, а также для всех, кто интересуется теорией и практикой управления.

УДК 005(063)
ББК 65.290-я43

ISBN 978-5-7598-0783-4 © Государственный университет —
Высшая школа экономики, факультет
менеджмента, 2010
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета —
Высшей школы экономики, 2010

Введение

Процесс перехода от плановой экономики к рыночным отношениям, начавшийся в 90-х годах прошлого века в России, повлек за собой цепочку преобразований во всех сферах экономической деятельности. Не является исключением российский рынок труда и сфера образования, которая обслуживает его.

В условиях отсутствия плановой системы распределения кадров выпускнику вуза найти подходящую работу становится труднее, так как рыночные отношения усиливают конкуренцию на рынке труда между соискателями работы.

С одной стороны, конкуренция на рынке труда стимулирует потенциального работника, студента задуматься о своих возможных конкурентных преимуществах и одновременно о возможных потребностях работодателя еще на стадии выбора вуза. Данная проблема стала особенно актуальной в период сокращений, связанных с кризисом, которые также ужесточают конкуренцию за вакантное место.

С другой стороны, для того чтобы вуз имел постоянный спрос на предлагаемые образовательные услуги, ему необходимо постоянно отслеживать динамику требований работодателей к молодому специалисту.

В связи с этим интересно понять, насколько соответствуют ожидания студента-экономиста требованиям работодателя к компетенциям молодого специалиста, только окончившего вуз — это основная цель нашего исследования, для достижения которой мы отвечаем на следующие вопросы:

- является ли диплом о высшем образовании сигналом для работодателя о компетентности кандидата;
- какие компетенции, с точки зрения работодателей и студентов, будут необходимы менеджерам и экономистам для профессиональной деятельности;
- насколько студенты оценивают текущий уровень формирования компетенций?

Поиск ответов на данные вопросы проходил в рамках исследования соответствия ожиданий от высшего образования работодателей и студентов, проведенного исследовательской группой по институциональной экономике при кафедре экономической теории Пермского филиала ГУ ВШЭ в феврале — мае 2009 г.

Для решения задач исследования были использованы такие методы социологических исследований, как кабинетное исследование проблем трудоустройства и полевое исследование: опрос студентов очной формы обучения и глубинное интервью экспертов — работодателей Пермского края. В статье приведены основные результаты данного исследования.

В рамках исследования был проведен опрос 176 студентов очной формы обучения двух факультетов ГУ ВШЭ — Пермь: менеджмента и экономики по 88 человек с каждого факультета.

Диплом: сигнал качества или условие допуска?

Вопрос о том, является ли диплом сигналом о наборе компетенций молодого специалиста для работодателя, можно рассматривать с точки зрения работодателя и студента.

С одной стороны, и студенту, и вузу важно, как работодатель оценивает наличие диплома у кандидата на вакансию: свидетельствует ли диплом о соответствии молодого специалиста? В частности, интересно, является ли название вуза сигналом о качестве знаний, навыков и способностей студентов для работодателя? С другой стороны, отношение к диплому студентов можно получить из ответа на вопрос: *почему студенты получают высшее образование?*, формальным итогом которого служит диплом. Каковы их мотивы поступления в вуз?

Рассмотрим точку зрения на диплом работодателей. Для того чтобы выяснить их мнение, группой по институциональной экономике были проведены 10 интервью с работодателями Пермского края, некоторые из них принимали на работу выпускников ГУ ВШЭ — Пермь.

Анализ интервью показывает, что почти все работодатели считают, будто диплом становится социальной нормой, тем «входным билетом», при отсутствии которого у кандидата нет возможности претендовать на должность. Уровень компетентности специалиста определяется скорее не дипломом, а путем апробации полученных знаний в период испытательного срока (в 9 из 10 случаев).

Такой фактор, как имя вуза, имеет значение для тех работодателей, кто непосредственно знаком со спецификой обучения в разных вузах (среди опрошенных нами работодателей таких — 60%). «Имя ву-

за не так важно, необходимо, чтобы специалист был целеустремлен, трудолюбив, находчив, на данный момент таких больше из ГУ ВШЭ — Пермь» — вот мнение, выраженное в одном из интервью одним из респондентов-экспертов, представителем производственной отрасли. Схожее мнение характерно для большинства работодателей, принявших участие в интервью.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатель воспринимает наличие диплома как условие допуска к собеседованию, не оценивая уровень компетентности молодого специалиста по качеству диплома.

Для того чтобы выявить причины получения высшего образования, мы предложили студентам ответить на вопрос: *почему вы решили получать высшее образование?*, при этом можно было выбрать две главные причины.

Среди основных причин, отмеченных студентами, были следующие:

- без высшего образования не найти хорошую работу (66,5%);
- чтобы обрести конкретные навыки, знания (47,7%);
- высшее образование должно быть у цивилизованного человека (18,2%).

При этом стоит отметить, что причины поступления в вуз несколько отличаются у экономистов и менеджеров. По данным исследования, менеджеры ГУ ВШЭ — Пермь на 7,8% чаще отмечают необходимость наличия высшего образования у цивилизованного человека, как причину поступления в вуз (табл. 1).

Таблица 1

Основные причины поступления в вуз, %

Причина поступления	Выборка (вуз и факультет)		
	ГУ ВШЭ — Пермь		
	Менеджмент	Экономика	Всего
Чтобы обрести конкретные знания, навыки	48,9	46,6	7,7
Высшее образование должно быть у цивилизованного человека	21,6	14,8	8,2
Без высшего образования не найти хорошую работу	65,9	67,0	6,5

Таким образом, мнение работодателей и студентов совпадает в том, что «без диплома трудоустройство невозможно», но его наличие

обратное не гарантирует. Соответственно диплом не является свидетельством качества, ни с точки зрения студента, ни работодателя.

Какие компетенции необходимы для устройства на работу экономисту и менеджеру?

На рынке спрос формируется работодателем. Требования к профессиональным качествам выпускников вузов, устанавливаемые работодателем, должны быть интересны как студентам, которые должны стремиться соответствовать этим требованиям, так и вузам, которые должны ориентироваться на них, корректируя учебные программы.

Для того чтобы определить, какие компетенции работодатели выделяют как наиболее значимые, обратимся к результатам интервью. Вопросы, а также список компетенций (требований) были составлены на основе тех, которые использовались в исследовании, проведенном Международным научно-образовательным Форсайт-центром¹. Проанализировав полученные данные, мы выявили, что работодатель выделяет две группы компетенций, которые мы условно определили как «базовые компетенции» и «особо важные компетенции».

Базовыми компетенциями мы назвали те, без которых, по мнению работодателей, трудоустройство невозможно. При отсутствии базовых компетенций кандидат на должность даже не будет рассматриваться. К ним относятся:

- понимание принципов бизнеса;
- навык поиска и обработки информации;
- обучаемость и общее умение работать.

Особо важными компетенциями названы те, которые работодатель будет непосредственно оценивать при собеседовании и в ходе испытательного срока. Преимущество отдается тем кандидатам, которые владеют данными навыками лучше других. К ним относятся:

- способность к самостоятельной работе;
- инициативность, поиск решений;
- специальные знания и навыки.

Нам было интересно рассмотреть насколько совпадает мнение работодателя с представлениями студента о самых необходимых компетенциях на работе. Студентам был предложен список из 16 компетенций, которые они должны были оценить по шкале от 0 до 5.

¹ Структурное подразделение Института статистических исследований и экономики знаний ГУ ВШЭ. Веб-сайт центра: <http://foresight.hse.ru/>.

Таблица 2

Пять наиболее важных для работы компетенций (ожидания студентов)

Показатель		Выборка(факультет)		Показатель	
Средний балл из пяти	Базовая/ важная компетенция	Мнение студентов-экономистов	Мнение студентов-менеджеров	Базовая/ важная компетенция	Средний балл из пяти
4,68	Б	Понимание принципов бизнеса	Управленческие компетенции		4,83
4,63	Б	Общее умение работать	Понимание принципов бизнеса	Б	4,79
4,6	В	Инициативность	Общее умение работать	Б	4,74
4,57	В	Навыки самостоятельной работы	Навыки самостоятельной работы	В	4,68
4,57		Адаптивность, гибкость	Навыки коммуникации		4,67

Наиболее важной компетенцией студенты-экономисты считают понимание принципов и практик бизнеса, эта компетенция получила среднюю оценку 4,68 при относительно невысоком отклонении. Работодатели отметили данную компетенцию как базовую. Общее умение работать, вторая по необходимости компетенция, оценена студентами-экономистами несколько ниже — на 4,63. Это умение также можно отнести к базовым. Необходимость такого важного навыка как инициативность представляется студентам менее важной, среднее значение составляет 4,60. Далее со средним значением 4,57 студентами-экономистами оценены навыки самостоятельной работы (важная компетенция) и адаптивность, гибкость.

Студенты-менеджеры высоко оценивают необходимость управленческих компетенций — на 4,83. Низкое значение показателя среднеквадратичного отклонения показывает нам, что распределение нормально, другими словами, мнения студентов относительно необходимости данной компетенции не сильно разнятся. Вторая компетенция, которая оценена студентами-менеджерами как необходимая, является базовой — понимание принципов бизнеса, среднее значение 4,79. Общее умение работать находится на третьем месте, за ним следуют навыки самостоятельной работы (важная компетенция в рамках нашей классификации) и коммуникации.

Сравнивая результаты анкетирования студентов факультетов «Экономика» и «Менеджмент» ГУ ВШЭ — Пермь, можно сделать вывод, что студенты высоко оценивают необходимость понимания принципов и практик бизнеса. У студентов-менеджеров наиболее необходимыми на работе оказались управленческие компетенции. Общее умение и навыки работать самостоятельно также находятся среди наиболее необходимых для работы компетенций. Отличительной чертой студентов-экономистов является высокая оценка необходимости инициативности и адаптивности, тогда как студенты-менеджеры ценят навыки устной и письменной коммуникации. Четыре компетенции, отмеченные работодателями, входят в список пяти основных необходимых компетенций с точки зрения студентов-экономистов; в случае со студентами-менеджерами таких компетенций три.

При анализе результатов мы также отметили, что оценка студентами значимости некоторых компетенций может изменяться в зависимости не только от факультета, но и от курса. Возможность получения новых знаний в рамках учебной программы, социальный и профессиональный рост студентов определяют изменение отношения к некоторым навыкам и умениям, необходимость в которых студенты 2-го курса еще могли не осознать полностью. Более того, возможность участвовать в исследовательской деятельности, а также работать во время обучения, обыкновенно выше у студентов 4-го курса. Таким образом, изменение оценок необходимости компетенций в зависимости от курса представляется интересным в рамках данного исследования.

Студенты 2-го курса факультета «Менеджмент» наиболее необходимыми назвали управленческие компетенции, среднее значение по данной компетенции составляет 4,81. Несколько менее необходимым студенты-менеджеры считают понимание принципов бизнеса — 4,80. Общее умение работать, базовая компетенция, с точки зрения работодателей, и навыки коммуникации оценены студентами на 4,71 и 4,70 соответственно. Важный навык самостоятельной работы оценен студентами-менеджерами на 4,64.

Студенты 4-го курса факультета «Менеджмент» поставили 4,92 (высокую оценку) навыку самостоятельной работы, так же как управленческим компетенциям и общему умению работать. Следующие три компетенции: понимание принципов бизнеса, инициативность и умение учиться в течение жизни (базовая компетенция), получили среднюю оценку 4,75.

Анализируя влияние курса на отношение студентов-менеджеров к необходимым компетенциям, стоит отметить, что студенты 4-го курса в отличие от студентов 2-го выше ценят навыки самостоятельной работы. Также студенты 4-го курса считают необходимой инициативность,

тогда как навыки письменной и устной коммуникации, по мнению студентов, даже не входят в пять наиболее важных компетенций.

Студенты-экономисты 2-го курса полагают, что больше всего для работы им потребуются специальные знания и навыки, и оценивают их на 4,74. Эта компетенция является важной. Общее умение работать оценено студентами на 4,67. Несколько ниже оценка понимания принципов бизнеса, показатель среднего значения составляет 4,63. Такие качества, как инициативность и адаптивность, оценены студентами на 4,57.

Студенты-экономисты 4-го курса поставили наивысшую оценку 4,75 умению учиться в течение жизни. Данное умение можно отнести к базовым, так же как и понимание принципов бизнеса, — это вторая по необходимости компетенция с точки зрения студентов. Инициативность и навыки самостоятельной работы оценены в 4,64 и 4,61 соответственно. Завершают «пятерку» следующие компетенции: поиск и обработка информации, навыки коммуникации и общее умение работать; показатель среднего значения по данным компетенциям равен 4,59.

В общем четыре компетенции, отмеченные работодателями, входят в список пяти необходимых компетенций с точки зрения студентов-экономистов 2-го курса, мнение студентов 4-го курса полностью совпадает с мнением работодателей.

Таким образом, в зависимости от курса студенты-экономисты выделяют различные необходимые компетенции. Если на 2-м курсе на первом месте находятся специальные знания и навыки, то на 4-м курсе — обучаемость в течение всей жизни. Полученные результаты можно интерпретировать следующим образом. На 2-м курсе у студентов есть представление о системе высшего образования как об единственном возможном способе получить требуемые для работы профессиональные знания и навыки. Уверенность в том, что университет может подготовить универсального специалиста, который будет обладать всеми необходимыми ему навыками, возможно, проходит к 4-му курсу, когда студенты уже на практике сталкиваются с реальными условиями рынка труда. Понимание принципов бизнеса оценивается студентами 4-го курса выше, то же самое можно сказать и о инициативности; тогда как общее умение работать студентам 4-го курса кажется менее значимым, чем студентам 2-го. В общем, на 2-м курсе четыре из пяти необходимых компетенций отмечены работодателями, на 4-м отмечены все пять.

Оценка студентами текущего уровня формирования компетенций

Вывяснив, какие компетенции необходимы для трудоустройства с точки зрения работодателя, интересно рассмотреть, какие компетен-

ции формируются у студентов в процессе получения высшего образования и как студенты оценивают уровень их формирования.

Таблица 3

**Компетенции, в большей степени имеющиеся в наличии,
по мнению студентов**

Показатель		Выборка(факультет)		Показатель	
Средний балл из пяти	Базовая/ Важная компетенция	Мнение студентов-экономистов	Мнение студентов-менеджеров	Базовая/ Важная компетенция	Средний балл из пяти
4,06	В	Навык самостоятельной работы	Работа в команде		3,91
3,99		Работа в команде	Общее умение работать	Б	3,74
3,94	Б	Общее умение работать	Навык самостоятельной работы	В	3,74
3,90	Б	Обучаемость	Адаптивность, гибкость		3,72
3,89		Навык коммуникации	Представление результатов		3,70

Одной из особенностей ГУ ВШЭ — Пермь является наличие только двух факультетов: экономики и менеджмента. Сопоставляя ответы будущих менеджеров и экономистов на вопрос: *какие компетенции у Вас уже есть и насколько они сформированы?*, можно опровергнуть гипотезу о том, что студентов двух различных факультетов учат по-разному. Студенты, как экономисты, так и менеджеры, наиболее высоко оценивают уровень формирования следующих компетенций: работу в команде, общее умение работать, навык самостоятельной работы.

Далее проследим различие в уровне формирования компетенций у студентов 2-го и 4-го курсов, сравнив мнение студентов-менеджеров и студентов-экономистов по отдельности.

Студенты 2-го курса факультета «Менеджмент» полагают, что у них наиболее сформирован навык работы в команде, на 2-м месте —

адаптивность и гибкость и на 3-м месте — общее умение работать. В то время как, по мнению «менеджеров» 4-го курса, навык работы в команде и общее умение работать уходят с «лидирующих позиций» на 4-е и 5-е место соответственно. Стоит задуматься над причинами такого изменения к 4-му курсу. Возможно, по сравнению со 2-м курсом старшие студенты больше внимания обращают на специальные знания. Студенты 4-го курса, уже имеющие опыт написания и защиты курсовых работ и проектов, отмечают, что лучше всего у них сформирован навык представления результатов в устной и письменной форме. Не следует забывать, что оценки отражают текущее состояние, т.е. то, насколько сформированы компетенции на данный момент. Также мы понимаем, что средняя оценка может быть смещена вследствие разного уровня самооценки студентов.

Проанализировав данные опроса студентов 4-го курса, можно сделать вывод, что студенты разных специальностей в ГУ ВШЭ — Пермь на 4-м курсе в одинаковой степени соответствуют требованиям работодателя. Так, две из пяти лидирующих компетенций по уровню формирования у студентов 4-го курса факультетов «Экономика» и «Менеджмент» являются «базовыми» для работодателя и еще одна из пяти лидирующих — способность к самостоятельной работе — «особо важная» для работодателя.

Таким образом, три из пяти компетенций, по мнению студентов, наиболее сформированных у студентов ГУ ВШЭ — Пермь, востребованы работодателем, что свидетельствует о существенном соответствии подготовки студентов требованиям работодателей.

Результаты и перспективы исследования

В рамках данного исследования нам было интересно сопоставить ожидания студентов и работодателей от высшего образования.

Сложной задачей оказалось вынести вердикт, соответствуют их ожидания друг другу или нет. Тем не менее мы с уверенностью можем сказать, что все компетенции, отмеченные работодателями как базовые или основные, имеют у студентов оценку необходимости выше 4,5 из 5 баллов. Это свидетельствует о том, что студент обращает внимание на формирование необходимых навыков, с точки зрения работодателей, и осознает важность этих знаний и умений.

Несоответствие наблюдается в том, что студенты факультета «Менеджмент» почти единогласно (среднеквадратичное отклонение около 0,41) отметили управленческие компетенции как необходимые, поставив им самый высокий балл (4,83 из 5). В то же время работодатели

отдают предпочтение более общим компетенциям, и можно предположить, что они не считают управленческие навыки необходимыми для молодого специалиста.

В целом, обобщив все полученные количественные данные об оценках компетенций, можно утверждать, что ожидания студентов ГУ ВШЭ — Пермь и работодателей Пермского края относительно необходимых на работе навыков и знаний совпадают на 60–80% в зависимости от факультета (см. табл. 2).

Результаты исследования соответствия ожиданий работодателя и студента от высшего образования показали, что необходим более глубокий анализ таких проблем, как:

- насколько выпускник вуза экономического направления удовлетворен уровнем формирования тех или иных компетенций;
- каким образом студент намеревается восполнить недостающий уровень формирования компетенций: за счет самостоятельного обучения или приобретения компетенций в процессе работы.

На эти вопросы необходимо получить ответ, для того чтобы вовремя скорректировать программу обучения и своевременно решить проблему неудовлетворенности выпускника уровнем формирования компетенций.

Для того чтобы вуз мог давать студентам знания и навыки, востребованные на рынке труда, необходимо систематическое исследование потребностей работодателя.

При регулярном анализе динамики требований работодателей к компетенциям вуз получает возможность корректировать и своевременно изменять программы курсов, и тем самым помогать студентам, будущим выпускникам, точнее соответствовать потребностям работодателей.