

На правах рукописи



Абрамова Елена Юрьевна

**Механизм формирования набора компетентностей управленческих кадров
для предприятий электроэнергетики**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(10. Менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2017

Диссертационная работа выполнена в ФГБОУ ВО Национальный исследовательский университет «Московский Энергетический Институт» на кафедре экономики в энергетике и промышленности.

Научный руководитель:	Рогалев Николай Дмитриевич доктор технических наук, профессор Ректор ФГБОУ ВО НИУ «МЭИ»
Официальные оппоненты:	Литвинюк Александр Александрович , доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
	Еленев Константин Сергеевич , кандидат экономических наук, доцент, за- меститель директора экспертно-аналитического центра развития кадрового потенциала ОПК ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»
Ведущая организация:	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего об- разования «Российская государственная академия интеллектуальной собствен- ности»

Защита диссертации состоится «27» апреля 2017 г. в 13 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.141.21 на базе ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» по адресу: 105005, г. Москва, 2-ая Бауманская ул., д.7, ауд. 511. Тел.: 8 (499) 267-02-22.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» и на сайте <http://www.bmstu.ru>.

Автореферат разослан «__» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета 212.141.21

д.и.н., профессор



А.Д. Кузьмичев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

В текущей ситуации взаимодействия системы высшего образования и промышленных предприятий РФ наблюдается разрушение сформированной при плановом подходе к государственной экономике линии развития человеческого капитала «школа-вуз-высокотехнологичное предприятие». Существовавшая ранее система распределения выпускников способствовала наличию устойчивой обратной связи в условной системе «вуз-предприятие» как по оценке качества подготовки выпускника, так и по набору требований к кандидатам, в том числе вариантам и количеству возможных вакансий. Переход к рыночным отношениям, предполагающим конкуренцию как среди выпускников вузов между собой за место работы, так и конкуренцию между работодателями за право пригласить к себе лучших специалистов, определил ослабление этой обратной связи. Результатом стал существенный дисбаланс движения потока человеческого капитала, характеризуемый достаточно низким процентом выпускников, трудоустроенных по профилю полученного в вузе образования. Государственная система образования, очевидно, снизила эффективность в части расходования средств на подготовку конкретных профессионалов в стратегически важных отраслях экономики, в т.ч. в энергетике. На повестке дня стоит анализ эффективности вуза как фактор целесообразности его финансирования из государственного бюджета.

Вышесказанным подтверждается актуальность выбранной темы диссертационной работы и предложенного в ней нового подхода к управлению образовательными процессами комплексной подготовки кадров в энергетической отрасли.

Теоретическая и методологическая основа исследования базируется на трудах отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблемам развития теории управления, проблемам подготовки кадров для инновационных экономических процессов, развития социально-экономических систем различного уровня, а также проблемам стратегического управления университетом.

Объект исследования: Система подготовки управленческих кадров для электроэнергетики в рамках университета.

Предмет исследования: механизм формирования набора компетентностей управленческих кадров.

Цель диссертационного исследования заключается в разработке механизма формирования набора компетентностей, удовлетворяющих требованиям предприятий электроэнергетического комплекса.

Степень разработанности проблемы

Проблемам развития теории управления посвятили свои научные исследования следующие зарубежные ученые: Д. Кейнс, Р. Коуз, Ф.Х. Найт, Р. Нельсон, Д. Норт, А. Олейник, С. Роузфилд, С.Дж. Уитнер, К. Фрай, С. Хант, Д. Ходжсон, Г. Шаттлорт, Т. Эггерсон и др., а также отечественные ученые: В.Н. Вейц, В.В.Клименко, Л.А.Мелентьев, Е.С. Петровский, Н.Д. Рогалев, Е.О. Штенйгаз, С.Л. Прузнер, А.И. Златопольский, В.И.Денисов, В.Н.Фомина и др.

Вопросы развития социально-экономических систем различного уровня за счет инновационной деятельности, отражены в работах таких отечественных и зарубежных ученых, как М. Портер, Й. Шумпетер, Л.И. Абалкин, Л.А. Бирман, В.П. Варфоломеев, Г.И. Гумерова, А.Г. Зубкова, Ю.Ю. Зуев, С.Ю. Глазьев, В.А. Кабашкин, В.Г. Кандалинцев, В.В. Киселева, Г.Б. Клейнер, М.Г. Колосницына, Н.Д. Кондратьев, Т.Б. Кочурова, Б.Н. Кузык, Е.Ф. Кустов, В.К. Лозенко, В.И. Маевский, С.А. Масютин, В.И. Михайлов, В.А. Первушин, В.М. Полтерович, В.В. Попков, П.М. Титов, М.А. Шермет, Ю.В. Яковец и др. Разработками в области подготовки управленческих кадров в энергетике занимались такие исследователи как А.А. Андрижиевский, В.П. Ануфриев, А. А. Арутюнян, И.А. Башмаков, П.Ф. Богданович, В.И. Володин, Н.И. Воропай, Д.А. Григорьев, Н.И. Данилов, А.Н. Дмитриев, Е.А. Зенютич, А.И. Кузовкин, С.А. Михайлов, В.К. Паули, Н.Д. Рогалев, Я.М. Щелоков, Г.П. Щедровицкий и др. В работах указанных авторов содержатся принципы и механизмы решения принципиальных, административных и социальных задач инновационного развития кадрового состава в энергетике. Проблемы востребованности молодых специалистов на рынке труда рассмотрены в работах А.А. Литвинюка, К.С. Еленева. Однако, как показал проведенный анализ, работы авторов, уделяющих больше внимания проблемам развития менеджмента в энергетике, все же не носят выраженного направленного характера на совершенствование системы подготовки управленческих и экономических кадров в энергетике высокого потенциала востребованности, несмотря на то, что необходимость такой направленности существует.

Научное противоречие и пути его разрешения. С одной стороны, система высшего образования, направленная на трансляцию инвариантных научных знаний, сформированная в условиях стабильной экономики, не удовлетворяет потребностям реального сектора экономики в квалифицированных кадрах, способных продуктивно действовать в динамично развивающихся условиях рыночной экономики. С другой стороны, организация эффективной подготовки управленцев в электроэнергетике требует новых принципов формирования учебных программ и, соответственно, новых форм взаимодействия учебного заведения и промышленности.

Данная ситуация определяет актуальность поставленной автором **цели исследования.**

Для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующие **задачи:**

- выявить показатели, формирующие понятие «востребованность выпускника вуза»;
- разработать механизм взаимодействия вуза с целевым сегментом работодателей, позволяющий определить требуемый набор компетентностей выпускников в области управления для предприятий электроэнергетики на основе процессного подхода к организации деятельности энергокомпаний;
- разработать модель сегментирования рынка труда выпускников в части выделения целевого сегмента на основе анализа процессных моделей деятельности электроэнергетических компаний;
- разработать методику оценки качества подготовки выпускников;
- провести апробацию полученных результатов диссертационного исследования

Научная новизна исследования состоит в разработке механизма формирования набора компетенций и компетентностей при подготовке управленческих кадров для электроэнергетики, основанном на применении процессного подхода к организации и оценке деятельности.

На защиту выносятся следующие научные результаты:

1. На основе анализа показателей рейтингов вузов выявлено, что факторы, определяющие востребованность выпускника вуза, не зависят от принципов организации системы высшего образования, но существенно определяются качеством реализации прямых связей вуза с работодателем.

2. Модель сегментирования рынка труда выпускников, отличающаяся тем, что сегментирование рынка труда производится на основе анализа процессных моделей деятельности электроэнергетических компаний, обеспечивающая точность прогнозов потребности управленческих кадров в электроэнергетике.

3. Подход к формированию компетентностной модели и проведению оценки качества выпускников по результатам учебных программ, учитывающий взаимодействие вуза с целевым сегментом работодателей на базе процессных моделей деятельности, что позволяет увеличить востребованность выпускников.

4. Организационный механизм интегральной оценки качества подготовки выпускников, в соответствии с которым учитывают мнения работодателя, выпускника и вуза о качестве подготовки, отличающийся применением процессной модели деятельности энергокомпаний.

Практическая значимость работы состоит в следующем:

1. Предложенная модель рынка труда, сегментируемого на основе анализа процессных моделей деятельности, позволит составить прогноз потребности предприятий энергетики в персонале для решения управленческих и экономических задач и, в свою очередь, планировать загруженность соответствующих программ подготовки кадров.

2. Предложенный алгоритм взаимодействия вуза с целевым сегментом работодателей позволит укрепить связь «вуз-работодатель», тем самым стабилизировав направление и объем потоков развития человеческого капитала для экономики РФ.

3. Разработанная методика интегральной оценки качества подготовки выпускников позволит получить информацию для контроля степени соответствия требуемому набору компетентностей сотрудников набора компетентностей выпускников для принятия решений в области управления процессом подготовки кадров для энергетики.

Применение полученных результатов позволит формировать наборы компетентностей для разработки программ подготовки, востребованных рынком труда управленческих и экономических кадров в энергетике, а также способствовать устойчивому развитию вуза.

Практические результаты работы применялись в разной степени:

- при разработке рекомендаций по тестированию знаний, умений и навыков сотрудников, поступающих на работу в ПАО «Интер РАО», позволяющих оценить компетенции и компетентности с использованием процессной модели де

тельности ПАО «Интер РАО», рекомендаций по конкретизации содержания должностных инструкций для сотрудников ПАО «Интер РАО» применительно к процессной модели деятельности, ориентированных на достижение цели организации;

- при подборе сотрудников с необходимыми компетенциями и компетентностями, а также для периодической аттестации сотрудников ООО «Масса»;
- при разработке учебных планов и основных профессиональных образовательных программ высшего образования подготовки выпускников в ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ», что подтверждено соответствующими актами.

Достоверность полученных автором результатов научного исследования подтверждается тем, что они базируются на фундаментальных положениях современной экономической науки, методах обобщения и систематизации существующих и опубликованных данных по обеспечению востребованной подготовки выпускников вузов. В работе использованы диалектический, системный, аналитический и другие методы исследования. Научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертационной работе, обоснованы и не противоречат теоретическим и практическим данным, содержащимся в научных трудах известных ученых по вопросам экономики, управления и подготовки управленческих кадров для экономики страны.

Обоснованность научных выводов диссертационной работы подтверждается положительными отзывами и рецензиями ведущих отечественных ученых-экономистов на статьи соискателя, опубликованные в ведущих рецензируемых журналах и изданиях, а также практической апробацией исследования.

Апробация диссертационного исследования: результаты исследований были обсуждены на международных научно-практических конференциях, на заседаниях кафедры экономики в энергетике и промышленности ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ».

Публикации. Всего по теме диссертации опубликовано 19 научных работ общим объемом 19,88 п.л. (7,46 п.л. принадлежит лично автору), в том числе 5 публикаций в журналах, рекомендованных ВАК РФ объемом 2,16 п.л. (1,26 п.л. принадлежит лично автору).

Структура работы. Диссертационное исследование изложено на 144 страницах основного текста, включая введение, список терминов и определений, три главы, общие выводы и заключение и библиографический список из 116 литературных источников. Работа также содержит 19 рисунков и 7 таблиц.

Соответствие паспорту специальности.

Тема исследования соответствует п.10. паспорта специальности 08.00.05 (10. Менеджмент: 10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, обозначены цели и задачи исследования, определены объект и предмет, теоретическая и методологическая основа исследования, сформулирована научная новизна исследования, приве-

дены данные о практической значимости, апробации работы, а также представлен перечень основных публикаций по теме диссертации.

Первая глава «Анализ образовательных систем, формирующих современный рынок образовательных услуг» посвящена выявлению факторов, характеризующих системы образования, влияющих на уровень востребованности подготовленных в них кадров. Проанализированы предпосылки развития мирового рынка систем образования, в результате которых выявлен важный фактор сложившейся системы образования: между гуманитарными и социальными науками в т.ч. экономикой и управлением, с одной стороны, и между техническими и естественными науками, с другой, образовался большой разрыв. Установлено, что взаимосвязь между этими двумя группами наук была нарушена ввиду системно-дифференцирующего подхода к формированию социотехнических систем и системы образования, в частности. Данный факт обосновывает необходимость применения системно-интегрирующего подхода к организации систем высшего образования.

В рамках анализа направлений трансформации системы образования под влиянием глобализации экономики установлено, что основным направлением является сближение и гармонизация систем образования на региональном и мировом уровне посредством их стандартизации. Основным принципом организации образования становится его непрерывность в сочетании с межуниверситетской мобильностью обучающихся.

По результатам анализа трансформации систем образования выявлено, что гармонизация подготовки студентов должна заключаться не только в сближении временных и стадийных параметров обучения, но и в выработке единых принципов формирования программ обучения, что позволит повысить мобильность студентов в период обучения. Ввиду цели повышения эффективности системы образования, т.е. повышения числа качественных специалистов – выпускников вузов - в реальных секторах экономики, принципы формирования программ должны поддерживать возможность прикладной реализации знаний в экономических системах, а также возможность универсального применения полученных знаний вне зависимости от географического расположения объекта деятельности. Данное условие представляется достижимым ввиду инвариантности принципов деятельности различных предприятий вне зависимости от экономических и правовых условий, например, деятельности энергокомпаний.

По результатам обзора современных мировых систем высшего образования показаны структура и последовательность получения высшего образования по американской, европейской (немецкой) и российской системам. Проведен обзор современных подходов и технологий организации учебного процесса.

В рамках исследования проанализированы критерии глобальных рейтингов университетов, рассмотренные согласно принципам бенчмаркинга как целевые показатели укрупненной модели подготовки специалиста для современной экономики. Выявлено, что одним из ключевых факторов, входящих в состав рейтинговых оценок является критерий востребованности выпускника. Установлено, что подходы к выбору показателей востребованности в различных международных, региональных и национальных университетских рейтингах существенно отличаются. Для выявления инвариантных значимых критериев были сопоставлены используемые в различ-

ных рейтингах показатели оценки востребованности выпускников вуза.

Анализ показателей востребованности выпускника, используемых в рейтинговых оценках университетов, позволил выделить 4 группы показателей.

- Первая группа оценивает востребованность выпускников по конечным результатам трудоустройства.
- Вторая группа определяет востребованность выпускника по степени успешности его деятельности в профессии.
- Третья группа оценивает уровень реализации прямых связей вуза с работодателями. Эти показатели фактически оценивают используемые вузом механизмы, которые непосредственно влияют на показатели первой группы – уровень трудоустройства выпускников.
- Четвертая группа представлена в виде экспертных качественных оценок степени соответствия характеристик выпускника требованиям работодателя и качестве подготовки выпускника.

Выделенные группы показателей с точки зрения критериев управления востребованностью оценивают разные уровни воздействия и позволяют установить следующую зависимость между показателями:

- Показатели первой и второй группы следует рассматривать как результирующие показатели востребованности.
- Показатели третьей группы, оценивающие степень связи вуза с работодателями, следует рассматривать как факторы, влияющие на показатели трудоустройства выпускников. Их можно использовать в качестве прямых способов-механизмов управления показателями трудоустройства.
- Показатели четвертой группы следует рассматривать как базовые критерии, оценивающие качество подготовки выпускника и соответствие его характеристик требованиям рынка. Эти показатели определяют и трудоустройство выпускников, и успешность в профессии, а также влияют на установление работодателями прямых связей с вузом.

Таким образом, конкретизируется задача разработки механизма формирования программ подготовки кадров, ориентированных на достижение высоких значений указанных выше четырех групп показателей востребованности выпускника вуза.

Вторая глава «Механизмы формирования набора компетентностей при подготовке управленческих кадров с использованием процессных моделей деятельности энергетических компаний» содержит описание предпосылок и алгоритма разработки компетентностной модели выпускника для электроэнергетики. Определен состав данной модели на основе уточнения понятий «компетенция» и «компетентность». Компетентности специалиста определяются требованиями специальности. В тоже время компетенции инвариантны для всех областей знаний, которые даются специалисту. Данный факт требует однозначного разделения понятий компетенции и компетентности. Таким образом «компетенции» определены как совокупность знаний и умений, которыми обладает специалист. Компетентность – выраженная способность применять имеющиеся у специалиста знания, умения и навыки в своей профессиональной деятельности для достижения стратегических, тактических и оперативных целей организации. Международные стандарты менеджмента

определяют управление как деятельность, направленную на достижение целей организации, что позволяет утверждать необходимость наличия у выпускника вуза не только компетенций, требуемых соответствующим стандартом образования, но и компетентностей, требуемых условиями реализации профессиональных видов деятельности. Таким образом, при формировании компетентностной модели выпускника выявлена необходимость рассмотрения моделей деятельности, построенных, согласно современным стандартам управления на основании процессного и системного подходов.

На основании тенденций развития систем образования предлагается строить соответствующую модель выпускника на основе реализации двух принципов:

1. Ориентация на подготовку специалиста, способного к реализации инновационного развития энергетики в условиях, складывающихся через 5 и более лет. То есть, модель выпускника включает такой набор компетенций, который ориентирован на удовлетворение перспективных потребностей отрасли.

2. Регулярный мониторинг условий деятельности в энергетике и корректировка модели выпускника, что обеспечивает адаптацию подготовки кадров к изменяющимся требованиям отрасли.

Таким образом, предлагается модель выпускника, состоящая из трех компонент: набор общекультурных и профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник для успешной деятельности в своей профессиональной сфере, уровень компетентности в конкретных видах деятельности, психограмма - характеристика требований, предъявляемых условиями реализации специальности к психологическим качествам человека.

Востребованность выпускника вуза оценивается и реализуется рынком труда, т.е. механизмом взаимодействия между продавцами и покупателями рабочей силы, при котором в соответствии с законом спроса и предложения устанавливается объем спроса, предложения и уровень оплаты труда. Рынок выпускников является одним из сегментов рынка труда.

Под рынком выпускников вуза следует понимать совокупность потенциальных покупателей-работодателей со своими потребностями и выпускников (продавцов), предлагающих удовлетворение этих потребностей. В результате взаимодействия продавцов и покупателей устанавливается спрос, предложение и уровень цены труда этого рынка.

Для повышения процента трудоустройства выпускников согласно профилю полученного образования данного показателя необходимо согласование целей и интересов государства, вуза и предприятия в контексте трудоустройства качественно сформированных профессионалов. Цель государства - устойчивое развитие человеческого капитала, поддерживающее высокий экономический потенциал социотехнических систем, заключающееся в частности в организации и комплектации рабочих мест в высокотехнологичных областях экономики. Достигая этой цели, государство формирует требования к выпускникам по набору приобретенных ими компетенций, устанавливая стандарты на высшее образование, финансирует вузы, формирующие данные компетенции. Цель вуза - выпускник с подтвержденным набором компетенций согласно данным стандартам ФГОС ВО, задача вуза - подтвердить

свое качество через высокий процент трудоустройства выпускников на предприятиях по профилю подготовки. Цель предприятия - обновлять и расширять пропорционально своему развитию кадровый состав за счет новых сотрудников, освоивших не только набор компетенций, но и обладающих компетентностью в рамках решения конкретных производственных задач в пределах используемых на предприятии технологических подходов согласно определённому должностному функционалу.

Обозначенные приоритеты определили необходимость разработки механизма интеграции целей вуза и предприятий энергетической отрасли. Следовательно, задачей вуза в рамках данной интеграции является разработка учебных программ подготовки выпускников, предусматривающая требования, основанные на целях и задачах предприятий реального сектора экономики. При этом модель получаемых знаний должна отражать динамические свойства и ситуации функционирования реальных объектов деятельности будущих профессионалов в энергетике. Данное требование ставит перед вузом подзадачу выявить все типы организаций в энергетике по видам деятельности и для каждого типа построить модели текущей деятельности и вероятностного перспективного развития. Инструментарием для построения данных моделей служат процессный подход к описанию систем и теория бизнес-укладов, используемая при прогнозировании развития отрасли, разработанная профессором Московского Энергетического Института доктором В.К. Лозенко на основе теории технологических укладов С.Ю. Глазьева. Согласно расширенному представлению доминирующий уклад характеризуется соотношением трех ресурсов: инфраструктуры (определяемой технологиями), системы менеджмента и человеческих ресурсов. Перечисленные ресурсы взаимосвязаны и взаимообусловлены. В.К. Лозенко обоснованно утверждает, что никакая новая технология не будет работоспособной, если не будут произведены соответствующие изменения в системе менеджмента, а персонал не обретет необходимые компетенции работы с новой технологией. Именно поэтому рассмотрение такой категории, как новый «технологический уклад» исключительно как «совокупности новых технологий» не отражает происшедшие системные изменения в экономике. Более правильно отражает рассматриваемые проблемы развития социотехнических систем термин «бизнес-уклад». Использование данного термина в констатации и прогнозировании развития электроэнергетического комплекса способствует снижению обозначенного выше методологического разрыва между гуманитарными управленческими и техническими науками.

Точное выделение и описание целевого рынка позволяет выявить потребности, соответствующие именно этому рынку, его требования к выпускнику и на этой основе обеспечить востребованность выпускника на целевом рынке.

Сегментация отраслевого рынка труда на основе процессных моделей деятельности способствует конкретизации прогнозов потребности отрасли в трудовых и управленческих кадрах.

Предложенная модель рынка труда позволит:

1. Дать полное и системное описание рынка труда выпускников вуза.
2. Выделить целевые рынки, для наполнения которых вуз проводит подготовку выпускника. Определить текущее и прогнозируемое соотношение спроса и предложения на целевом рынке и выявить целесообразность подготовки выпускни-

ков для этого рынка.

3. Выделить потребителей-работодателей целевого рынка, требования которых к выпускнику вуза должны быть удовлетворены, и определить набор компетенций, покрывающий заявленные требования.

Многоуровневое построение модели целевого рынка на основе процессных моделей деятельности позволяет выделить и сформулировать иерархическую структуру требований к выпускнику:

- общие требования к выпускникам с профессиональным высшим образованием, вытекающие из анализа состояния экономики и перспектив развития народного хозяйства;
- требования к выпускнику, определяемые выбранным видом экономической деятельности выпускника, набор компетенций по которым должен обеспечиваться вузом в рамках направления подготовки выпускника;
- требования к выпускнику, обеспечивающие успешное выполнение им необходимых видов и задач профессиональной деятельности и набор компетенций по которым должен обеспечиваться вузом в рамках направленности подготовки выпускника.

Третья глава «Коррекция стратегии развития вуза с учетом нового подхода к формированию компетентностных моделей управленческих кадров с использованием процессных моделей деятельности энергетических компаний» раскрывает следующие основные положения:

Механизм взаимодействия вуза с целевым сегментом работодателей основан на совместной разработке и поддержании в актуальном состоянии процессных моделей деятельности тех электроэнергетических организаций, которые заинтересованы в устойчивом канале пополнения своего кадрового состава качественными целеустремленными специалистами, имеющими согласованное системное представление объектов своего профессионального труда. Задачей данного механизма в первую очередь является трансляция четкого и конкретного представления о наборе качеств (системе компетенций) будущего востребованного специалиста.

Процессные модели деятельности (Рис.1) становятся базисом формирования основных требований к квалификации и объему знаний выпускников (в итоге – к требуемому набору компетенций персонала), выявленных на основе анализа совокупности бизнес-процессов организаций электроэнергетической отрасли. Содержание программ подготовки управленческих кадров для реального сектора экономики должно стремиться гармонизировать с актуальными принципами управления взаимодействием сотрудников в рамках общей организации, обобщенными в виде международных стандартов на системы менеджмента, в первую очередь МС ИСО серии 9000.

К сотрудничеству приглашаются в первую очередь работодатели, отвечающие ряду критериев, определяющих уровень их развития с позиции менеджмента и экономики. Определить данный уровень развития следует посредством анализа организационных структур предприятий на предмет достигнутого уровня бизнес-уклада.

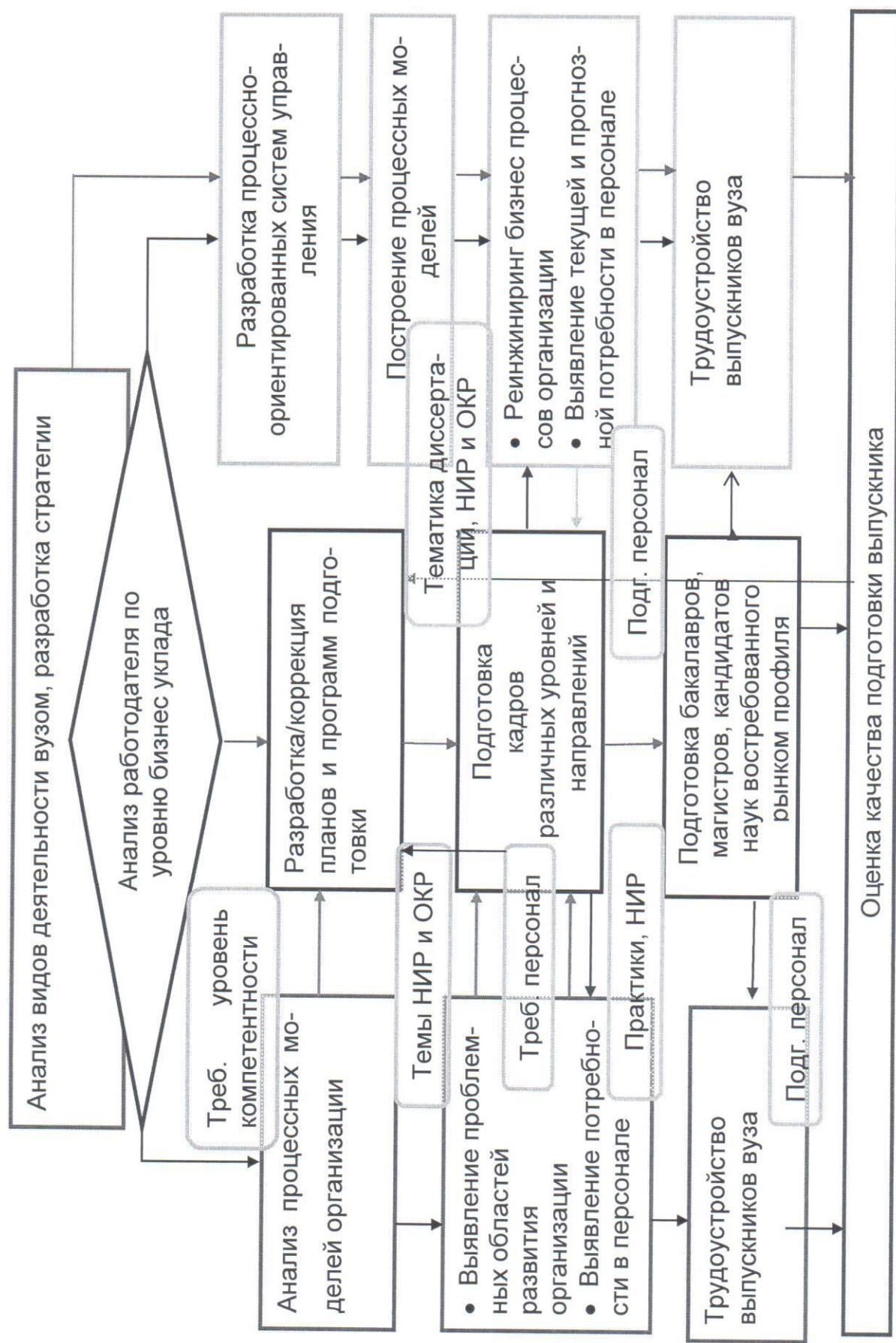


Рис. 1. Алгоритм взаимодействия работодателя с вузом

На данный момент основным критерием выбора опорных предприятий являются те, которые обладают процессно-ориентированной структурой, ориентированной на выполнение восьми принципов менеджмента качества, что соответствует 5-му уровню бизнес-уклада (5-й технологический уклад).

Предприятия, соответствующие данному уровню в обязательном порядке описывают все свои виды деятельности в виде согласованных процессных моделей, являющихся основой для составления актуальных рабочих инструкций.

В случае наличия организаций, стремящихся к сотрудничеству, но не имеющих систем управления, отвечающих требованиям современным стандартам менеджмента, вуз может стать исполнителем комплексной разработки либо модернизации до уровня международных стандартов системы менеджмента энергокомпании, формируя соответствующие процессные организационные модели.

Проектирование моделей вузом на основе научных методов с учетом научно обоснованного прогноза развития энергетики. Тем самым вуз берет на себя миссию трансляции управленческих знаний современного уровня в реальный сектор экономики, способствуя его поддержанию и развитию. Вуз принимает за основу инжиниринговый подход к формированию систем управления.

Разработка систем управления подразделениями вуза может быть выполнена на основе контрактов аналогичных энергосервисному контракту. Темы магистерских диссертационных исследований под руководством профессорско-преподавательского состава междисциплинарно горизонтально интегрированы, выполняют модули коммерческих НИР, привязаны к проблематике работодателей и контрагентов на уровне кафедр и уровне проблематики электроэнергетического комплекса, соответствующего уровню руководства вуза.

Интеграция вуза и работодателя должна быть поддержана следующим набором процедур: обязательное прохождение практики только в энергокомпаниях, назначение консультантов из этих организаций в рамках магистерских диссертаций, включать руководителей в состав ГАК и т.д.

Модель структуры комплексной системы подготовки кадров «сверху-вниз» университета представлена на Рис.2. Принцип формирования «сверху-вниз» применим к масштабу взаимодействия «Руководство вуза – электроэнергетический комплекс в целом».

Необходимость детализации моделей обосновывает делегирование полномочий кафедрам в поиске и синхронизации рабочих программ и наборов компетентностей с конкретными предприятиями в энергетическом комплексе.

На систему подготовки кадров оказывают влияние три субъекта, заинтересованных в эффективности образовательных процессов: студент/выпускник, потенциальный работодатель, государство в лице вуза, финансируемого из государственного бюджета. На Рис. 3 показана комплексная система формирования наборов компетенций и компетентностей при подготовке управленческих и экономических кадров с позиции заинтересованных субъектов образовательных отношений. Пунктиром выделены этапы предлагаемого алгоритма взаимодействия вуза с работодателем, проиллюстрированного на Рис. 1. На диаграмме показаны действующие субъекты в цепочке развития человеческого капитала и совместные процессы, в рамках которых

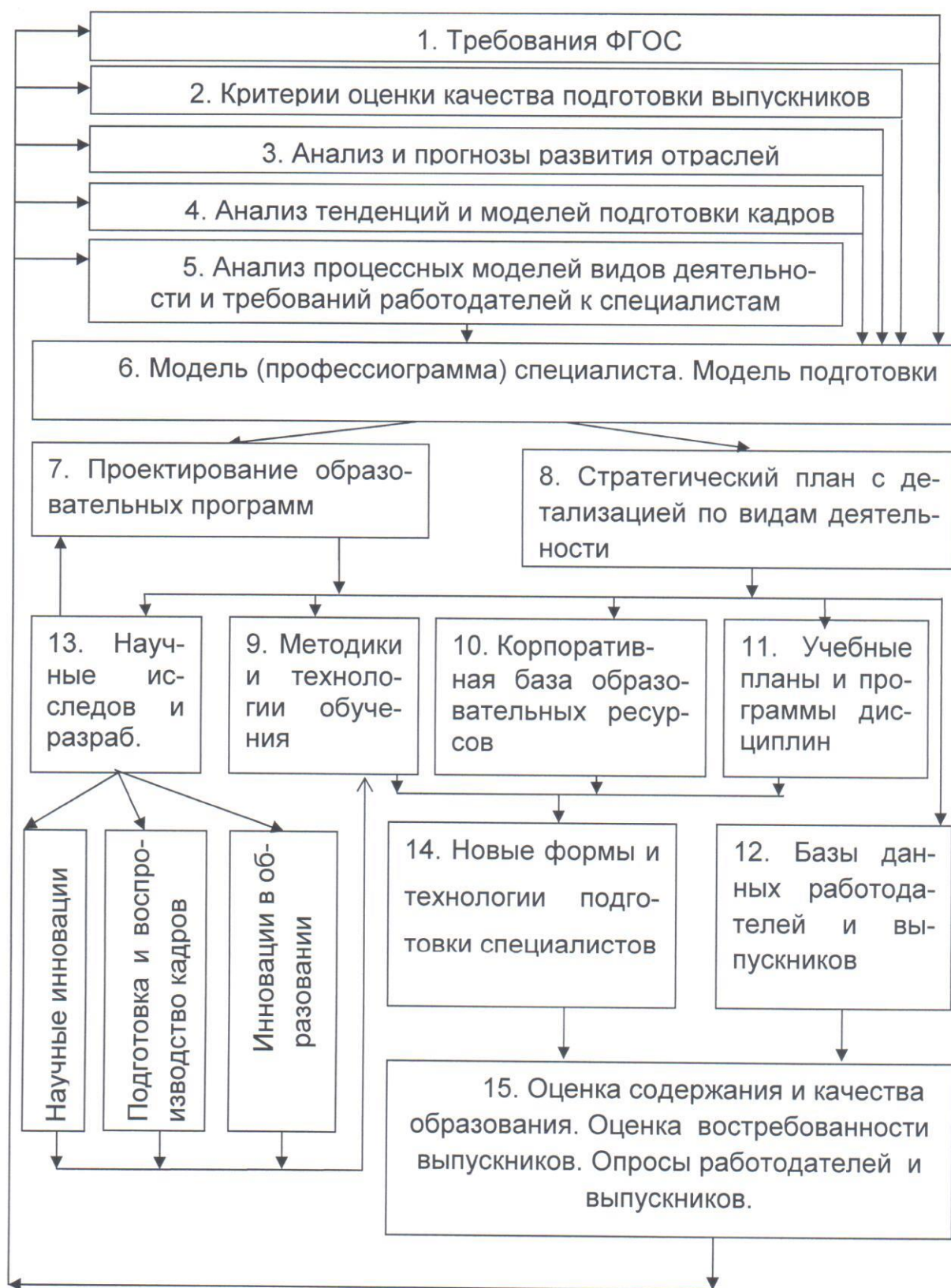


Рис. 2 Структура комплексной системы подготовки кадров

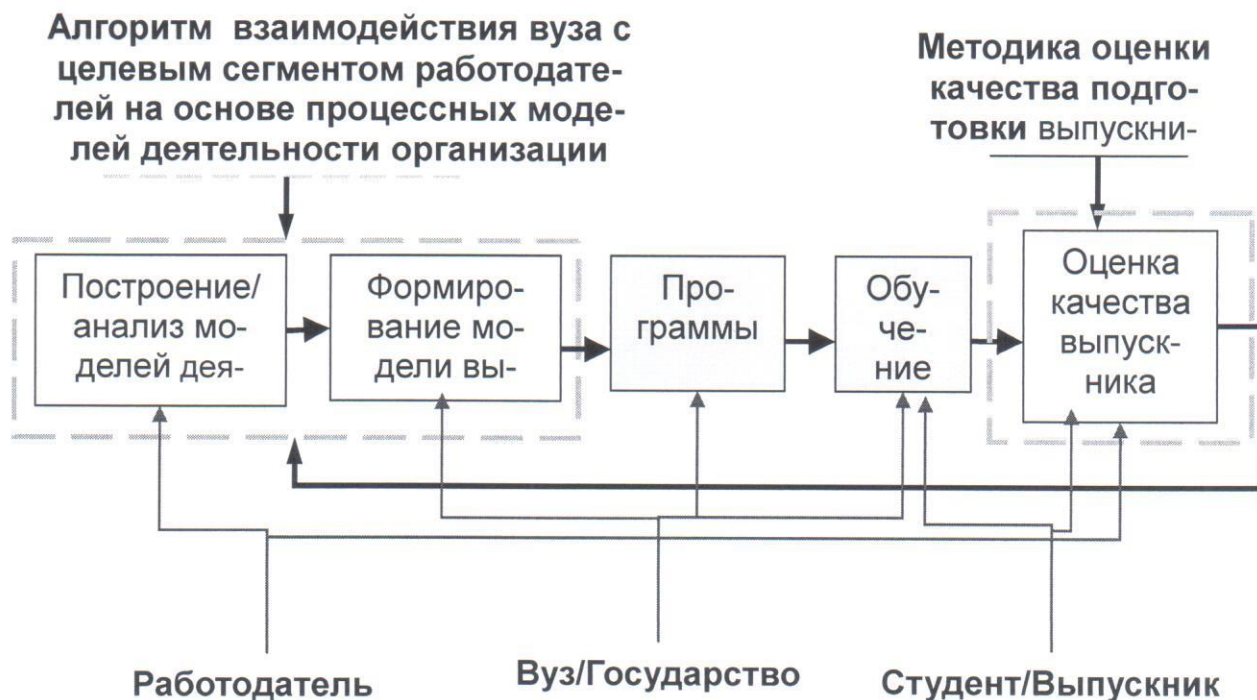


Рис. 3 Комплексная модель формирования наборов компетенций и компетентностей при подготовке управленческих и экономических кадров они вступают во взаимодействие. Данная диаграмма дополняет блок-схему на Рис. 2, делая акцент на распределение ролей по этапам процесса подготовки кадров. Для определения эффективности управления формированием набора компетентностей при подготовке управленческих кадров с использованием процессных моделей деятельности энергетических компаний необходима операция контроля качества образовательной деятельности вуза. В рамках решения поставленной в исследовании цели разработаны принципы оценки выпускника. Оценка производится из утверждения, что выпускник является результатом образовательной деятельности вуза. Этот результат потребляют: работодатели непосредственно, сами выпускники, вуз опосредованно (через приобретение репутации и т.п.), государство. Согласно принципу менеджмента качества «ориентация на потребителя» [ГОСТ ISO 9000], приоритет в оценке качества сформированной набора компетентностей выпускника должен быть отдан непосредственным потребителям: работодателю и выпускнику. Вопросы для оценки удовлетворенности потребителя выпускником, должны быть привязаны к процессной модели деятельности.

Для релевантности оценки выпускника работодателем следует оценить работодателя по степени близости его системы управления к требованиям МС 9001 актуального года выпуска. На данный момент это МС 9001:2015. Ориентация в оценке выпускников осуществляется не по минимальному набору компетенций согласно требованиям стандарта ФГОС ВО, но по системе компетентностей. Оценка выпускников по минимальному набору компетенций возлагается на вуз и проводится в форме аттестаций, предусмотренных учебным планом. Таким образом выпускник объективно оценивается двумя показателями: оценкой, характеризующей академическую успеваемость (набор требуемых стандартом образования компетенций) и оценкой работодателя. В случае расхождения показателей следует рассматривать

необходимость коррекции учебных программ и их отдельных модулей. Расчет интегрального показателя успеваемости студента сводится к вычислению среднего балла по всем оценкам, зафиксированным в приложении к диплому, либо в зачетной книжке (что позволяет установить текущий интегральный показатель академической успеваемости). Самооценка выпускника выполняется на основе психологических тестов.

Общие выводы и заключение. Установлено, что для повышения эффективности вуза необходимо согласование его целей и интересов с интересами предприятий реального сектора экономики. Разработанный механизм взаимодействия вуза с целевым сегментом работодателей основан на совместной разработке и поддержке в актуальном состоянии процессных моделей деятельности электроэнергетических организаций, которые заинтересованы в устойчивом канале пополнения своего кадрового состава специалистами, имеющими согласованное системное представление объектов своего профессионального труда. Задачей данного механизма является трансляция четкого и конкретного представления о наборе качеств (системе компетенций) будущего востребованного специалиста. Процессные модели деятельности должны стать базисом формирования основных требований к квалификации и объему знаний выпускников, выявленных на основе анализа совокупности бизнес-процессов организаций электроэнергетической отрасли. На основе процессного подхода предложена новая модель сегментирования рынка труда выпускников, отличающаяся тем, что сегментирование производится на основе анализа процессных моделей деятельности электроэнергетических компаний, обеспечивающая точность прогнозов потребности управленческих кадров в электроэнергетике.

Однозначное структурирование целей государства, вуза и работодателей позволило сформировать новый подход к формированию компетентностной модели и проведению оценки качества выпускников, учитывающий взаимодействие вуза с целевым сегментом работодателей на базе процессных моделей деятельности, что позволяет увеличить востребованность выпускников и эффективность вуза.

Согласно предлагаемому подходу к формированию компетентностной модели выпускника показано, что работодатель должен участвовать также и в оценке качества выпускника. Определены критерии взаимодействия вуза и работодателей, уровни этого взаимодействия и право работодателя влиять на образовательный процесс в зависимости от характеристик работодателя.

Показана необходимость в целях организации инновационного обучения соответствия и даже превосходства качества системы менеджмента самого вуза качеству систем управления доминирующего бизнес-уклада. Данный аспект обязывает руководство вуза развивать систему менеджмента вуза до уровня доминирующего бизнес-уклада и закладывать в нее прогрессивные черты грядущего уклада. Установлено, что основным критерием выбора опорных предприятий являются те, которые обладают процессно-ориентированной структурой, ориентированной на выполнение принципов менеджмента согласно МС ИСО 9000:2015.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации решена задача совершенствования системы подготовки кадров для энергетики в рамках университета, ориентированной на высокую степень вос-

требованности выпускников рынком труда. Решение указанной задачи представлено совокупностью определенных направлений, форм и способов управления формированием набора компетентностей управленческих и экономических кадров на базе процессных моделей деятельности энергетических компаний.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК России:

1. Абрамова Е.Ю., Коркин В.С., Лисин Е.М. Организационно-экономические модели подготовки кадров для глобальной экономики // Экономика и предпринимательство. 2016. №3 Ч.1. С. 838-846. (0,75 п.л./0,3 п.л.)
2. Абрамова Е.Ю., Курочкин Д.С., Лозенко В.К. Принципы взаимодействия с работодателями в рамках формирования набора компетентностей выпускника вуза // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. № 9 Т.2 (57) С.253-260. (0,48 п.л./0,36 п.л.)
3. Абрамова Е.Ю. Подход к управлению образовательными процессами комплексной подготовки управленческих кадров для электроэнергетики // Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2015. №6. С. 89-93. (0,3 п.л.)
4. Абрамова Е.Ю., Рогалев Н.Д., Табачный Е.М. Комплексная система опережающей подготовки кадров для модернизации и инновационного развития важнейших отраслей национальной экономики // Журнал Инновации. №3 (161). 2012. С. 68-73. (0,36 п.л./0,15 п.л.)
5. Абрамова Е.Ю., Сеницына Е.Я., Табачный Е.М. Традиции и новизна в модернизации российского высшего образования // Журнал Вестник МЭИ. №4. 2012. С. 90-93. (0,27 п.л./0,1 п.л.)

Публикации в других изданиях:

6. Абрамова Е.Ю. Подход к разработке модели востребованного выпускника на основе сегментирования рынка труда // Инновации в менеджменте. 2016. №2(8). С. 12-21. (0,47 п.л.)
7. Абрамова Е.Ю., Рогалев Н.Д. Разработка методики оценки качества подготовки выпускника вуза // Радиоэлектроника, электротехника и энергетика Двадцать первая Междунар. науч.-техн. конф. студентов и аспирантов: тез. докладов. В 3-х т. М.: Издательский дом МЭИ. 2015. Т.3. (0,05 п.л.)
8. Абрамова Е.Ю., Косенко Ю.О., Табачный Е.М. Формирование компетенций выпускника с помощью сегментации рынка труда // Сборник материалов XXXVIII Международной научно-практической конференции Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. Новосибирск, 2014. С. 135 – 139. (0,13 п.л./0,08 п.л.)
9. Абрамова Е.Ю., Косенко Ю.О., Табачный Е.М. Влияние перехода к инновационной экономике на требования к подготовке кадров // Сборник материалов XXXVIII Международной научно-практической конференции Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения //Новосибирск, 2014. С. 131 – 135 (0,2 п.л./0,1 п.л.)
10. Абрамова Е.Ю., Табачный Е.М. Использование компетентностного подхода в управлении деятельностью ВУЗа // Радиоэлектроника, электротехника и энергетика Двадцатая Междунар. науч.-техн. конф. студентов и аспирантов: тез. до

- кладов. В 3-х т. М.: Издательский дом МЭИ. 2014. Т.3. (0,05 п.л.)
11. Проблемы оценки критериев качества высшего образования: анализ опыта ЕС и России / Абрамова Е.Ю. [и др.] // Маркетинг, менеджмент и организация производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы. Карлов Университет в Праге. Факультет общественных наук. Прага, 2013. С. 6 – 20. (0,64 п.л./ 0,3 п.л.)
 12. Управление качеством высшего образования: опыт ЕС и уроки Российской Федерации / Абрамова Е.Ю. [и др.] // Современные тенденции управления организацией: европейская практика и возможности для России. Карлов Университет в Праге. Факультет общественных наук. Прага, 2013. С. 6-17. (0,5 п.л./ 0,2 п.л.)
 13. Синицына Е.Я., Курдюкова Г.Н., Абрамова Е.Ю. Развитие парадигмы креативного образования посредством обучения через исследования // Вестник МЭИ. 2013. №6. С. 217-219. (0,24 п.л. /0,1 п.л.)
 14. Стратегическое планирование в образовании / Абрамова Е.Ю. [и др.] // Издательство: Карлов Университета в Праге. Факультет общественных наук. 2013. 104 с. (3 п.л./ 1 п.л.)
 15. Абрамова Е.Ю., Табачный Е.М., Тихонова В.А. Исследование рынка и анализ спроса на образовательные услуги // Радиоэлектроника, электротехника и энергетика Девятнадцатая Междунар. науч.-техн. конф. студентов и аспирантов: тез. докладов. В 3-х т. М.: Издательский дом МЭИ. 2013. Т.3. (0,05 п.л.)
 16. Лисин Е.М., Стриелковски В., Абрамова Е.Ю. Современные технологии подготовки специалистов для глобальной экономики // Сборник научных трудов SWorld, Материалы международной научно-практической конференции Перспективные инновации в науке, образовании, производстве и транспорте 2012. Т. 20. Октябрь 2012. С. 60-71 (0,55 п.л./0,3 п.л.)
 17. Transformation of innovative economy specialists training Challenges of the globalization, models of training, technologies of teaching, management / Abramova E. et al. // LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH&Co.KG and licensors. 2012. 116 p. (4,4 п.л. /1 п.л.)
 18. Абрамова Е.Ю., Лисин Е.М. Современные системы и технологии подготовки специалистов для глобальной экономики // Образовательные системы Евросоюза и Российской Федерации: перспективы развития и сотрудничества // Карлов Университет в Праге, Факультет общественных наук. Прага, 2012. С. 65 – 117 (1,44 п.л./1 п.л.)
 19. Формирование моделей подготовки специалистов для инновационной экономики: вызовы глобализации, трансформация моделей подготовки, технологий обучения, управления образовательными процессами / Абрамова Е.Ю. [и др.] // М.: Издательский дом МЭИ, 2010. 104 с. (6 п.л./ 1,5 п.л.)