

ВЫЯВЛЕНИЕ КАЧЕСТВ, НЕОБХОДИМЫХ ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В СФЕРЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПРОДАЖ НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКИХ АВТОСАЛОНОВ

© Корытова Ю. А., Сергиенко К. С., 2015

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье выявлены необходимые компетенции для выпускников ВУЗов, претендующих на руководящие должности в сфере автомобильных продаж на основе проведённого опроса между генеральными директорами и менеджерами иркутских автосалонов.

Ключевые слова: конкурентоспособность, компетенции, навыки, умения, модели компетенций, анализ, выявление.

В конце XX века с увеличением числа крупных компаний в России, располагающих большим количеством работников, потребность в квалифицированных управленцах резко возросла. Высокий спрос породил высокое предложение. Таким образом, на сегодняшний день на рынке труда образовалось немалое количество опытных специалистов в области менеджмента, составляющие серьёзную конкуренцию выпускникам российских вузов. В связи с этим, молодым людям уже в студенческие годы необходимо задумываться о формировании тех навыков и качеств, которые будут способны выделить их среди других специалистов и повысить их шансы быть принятыми на руководящие должности, т. е. о формировании их собственной конкурентоспособности.

Конкурентоспособность личности — это комплексная социально ориентированная система способностей, свойств и качеств личности, характеризующая ее потенциальные возможности в достижении успеха, определяющая ее способность осуществлять определенную деятельность эффективнее других, выгодно отличающая ее от других участников конкуренции [1].

На сегодняшний день существует огромное количество научных трудов, посвящённых выявлению различных компетенций руководителей, составляющих их конкурентоспособность. Одним из самых известных трудов на данный момент являются модели компетенций, описанные Джулией Хэй, профессором, магистром в области менеджмента. Данные модели, представляющие собой список компетенций в форме названия и краткого описания, приведены в табл. 1.

Анализ выше указанных моделей показал, что они имеют как схожие элементы в своём составе, так и принципиально отличающиеся друг от друга. Таким образом, одна модель является дополнением к другой.

С целью выявления качеств, необходимых выпускникам ВУЗов для получения руководящих должностей в сфере автомобильных продаж, была составлена анкета. Данная анкета содержит вопросы о значимости различных компетенций, представленных в моделях Джулии Хэй. Составленная анкета была предложена двум генеральным директорам и

трьём менеджерам различных иркутских автосалонов.

Таблица 1
МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

МОДЕЛЬ 1	МОДЕЛЬ 2
1. Обработка письменной информации	A. Восприимчивость к изменениям
2. Навыки вербальной коммуникации	B. Ответственность
3. Установление отношений	C. Воздействие
4. Дальновидность	D. Концептуализация
5. Координация	E. Широкий взгляд
6. Навыки общения с людьми	F. Прогнозирование
7. Управление временем	G. Уважение и отзывчивость
8. Навыки влияния	H. Коммуникация
9. Коммерческое чутьё	J. Самопонимание

[2]

На рис. 1 видно, что, по мнению 80 % опрошенных, для руководителя важнее быть инновативным, чем строго следовать установленному регламенту в своей деятельности.

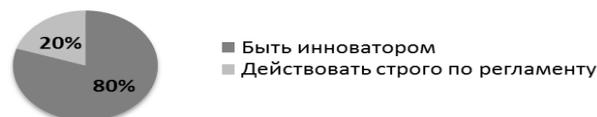


Рис. 1. Значимость компетенции «инновативность»

На рис. 2 видно, что почти все респонденты предпочли бы принять на руководящую должность человека без соответствующего образования, но с опытом работы в данной сфере.

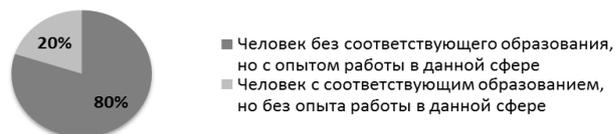


Рис. 2. Значимость опыта работы

Исходя из ответов на вопрос о значении оценок в дипломе (рис. 3) становится ясно, что для 40 % отвечавших оценки в дипломе нанимаемого на руководящую должность человека имеют значение, но только по дисциплинам менеджмента. Для других 40 % отвечавших оценки не имеют значения. И только для 20 % отвечавших все оценки в дипломе нанимаемого человека имеют значение.



Рис. 3. Значимость оценок в дипломе

Чуть более чем для половины опрошенных (60 %) имеет значение престиж университета (рис. 4), в котором учился нанимаемый на руководящую должность человек.



Рис. 4. Значимость престижа университета

На рис. 5 видно, что более чем половина респондентов (60 %) считает, что знание иностранных языков не обязательно для нанимаемого человека. И только 40 % считают, что ему данные знания необходимы. При этом в 100 % случаев они имели в виду знание именно английского языка.



Рис. 5. Значимость знаний иностранного языка

Все отвечавшие требовательны к нанимаемому по знаниям программ Microsoft Office, 1С, «Альфа-Авто» и во всех опрошенных организациях предоставляются места для прохождения студентами практики.

По данным гистограммы (рис. 6) можно сказать о том, что самым необходимым качеством для нанимаемого человека на должность руководителя является Компетенция «Прогнозирование». К важным компетенциям относятся «Обработка письменной информации», «Координация», «Навыки общения с людьми», «Управление временем», «Коммерческое чутье» и «Ответственность». Наименее востребованными представились такие компетенции как: «Установление отношений» и «Концептуализация».

Анализ полученных данных по анкетированию представителей компаний позволил выявить те умения, навыки и качества руководителя, которые студентам иркутских ВУЗов, претендующим на руководящие должности в сфере автомобильных продаж, необходимо развивать уже в процессе обучения.

Таким образом, для того, чтобы стать конкурентоспособным специалистом в рассматриваемой сфере деятельности, студентам иркутских ВУЗов необходимо следующее:

1. Наличие хороших/отличных оценок в дипломе, особенно по дисциплинам менеджмента.
2. Приобретение опыта работы в соответствующих организациях, предоставляющих места для прохождения практики.
3. Знание программ, применяемых в данной сфере (Microsoft Office, 1С, «Альфа-Авто»).

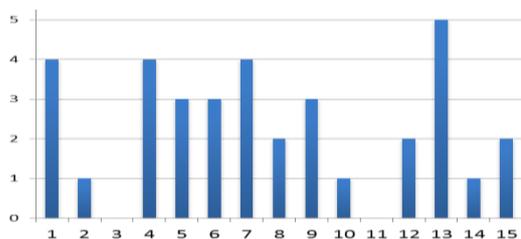


Рис. 6. Сравнительная диаграмма значимости различных компетенций

Примечание: 1) обработка письменной информации; 2) навыки вербальной коммуникации; 3) установление отношений; 4) координация; 5) навыки общения с людьми; 6) управление временем; 7) коммерческое чутье; 8) восприимчивость к изменениям; 9) ответственность; 10) воздействие; 11) концептуализация; 12) широкий взгляд; 13) прогнозирование; 14) уважение и отзывчивость; 15) самопонимание.

4. Наличие компетенций: «Инновативность», «Прогнозирование», «Обработка письменной информации», «Координация», «Навыки общения с людьми», «Управление временем», «Коммерческое чутье» и «Ответственность».

Так же работодателями приветствуется знание английского языка; наличие компетенций: «Восприимчивость к изменениям», «Широкий взгляд», «Самопонимание».

Более того, важно отметить, что более чем для половины работодателей важную роль играет престиж университета, в котором получил образование нанимаемый на должность руководителя человек. Данный факт означает, что студентам, не обучающимся в престижных университетах, необходимо с большим усилием развивать в себе все вышеперечисленные навыки и компетенции. ■

1. Мичурина Г. П. Сущностные характеристики конкурентоспособности личности старшеклассника сельских образовательных учреждений / Г. П. Мичурина // Вестник. — 2011. — № 6. — С. 143.

2. Hay, J. (1997), The Gower Assessment and Development Centre, UK.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Мичурина Г. П. Сущностные характеристики конкурентоспособности личности старшеклассника сельских образовательных учреждений / Г. П. Мичурина // Вестник. — 2011. — № 6. — С. 143.

Hay, J. (1997), The Gower Assessment and Development Centre, UK.

Irkutsk Auto Centers: Essential Qualities of University Graduates to Claim Leading Positions in Automobile Sales

© Korytova Ju., Sergienko K., 2015

Based on the questionnaires for general directors and managers of Irkutsk automobile sales centers, the article specifies essential competences of university graduates to compete for the leading positions in the automobile sales.

Keywords: competitiveness, competences, skill, competence models, analysis, identification.