

УДК 378.147.88

Александр Коростелев

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ ЭКВИФИНАЛЬНОСТИ АНАЛИТИЧЕСКИХ ВЫВОДОВ

У сучасних умовах, для яких характерні висока динамічність і невизначеність в ситуації рецесійних змін в ринковій економіці зростають вимоги до професійної компетенції менеджерів різного рівня і рангу, оскільки уміння аналітично обґрунтовувати і ухвалювати доцільні рішення в положенні, що склалося.

Ключові слова: компетентність, компоненти професійної компетентності, управлінські рішення, еквіфінальність.

Управления представляет собой сложное производное образование, создаваемое и направленное на упорядочение, совершенствование и развитие системы, обеспечивающее достижение максимально высокого уровня ее целостности.

В настоящее время в теории образовательного менеджмента существует множество различных подходов к конструированию моделей компетентности. В самом общем виде компетентность – это способность и готовность к выполнению задания. Она может включать знания, умения, понимание и волю.

Понятие «компетентность» применительно к характеристике уровня профессиональной подготовки используется относительно недавно. В. И. Даль под компетентностью понимает полноправность и использует её в основном в юридической сфере: «Компетентный судья, кто может и вправе судить о ком, о чём или кого-либо... судья полноправный». Компетентность и компетенция составляют у В. И. Даля единое понятие. В современной понимании компетенция рассматривается в следующих двух аспектах:

- обладающий компетенцией;
- обладание знаниями, позволяющими судить о чём-либо.

Содержание понятия «компетентный» также выражается в двух аспектах:

- обладающий компетентностью, правомочный;
- знающий, сведущий в определённой области.

Анализируя различные подходы к определению компетентности, можно выделить и его социальный аспект, выраженный в словах «имеющий право», «качественно делать», «судить о чём-либо». Таким

образом, понятие компетентность выступает как сочетание социально-личностного и личностно-субъектного качеств человека.

По Э. Ф. Зееру, профессионально компетентный работник представляет собой специалиста, «обладающего необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности» [5, с. 30–31]. Здесь термин «компетентность» дополняется прилагательным «профессиональная», таким образом, мы приходим к необходимости рассмотрения словосочетания «профессиональная компетентность».

Определение «профессиональной компетентности» в различных Интернет-словарях рассматривается как отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам, в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

Несколько иначе предлагает рассматривать профессиональную компетентность А. К. Маркова. Согласно ее трактовке профессиональная компетентность – это «сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [8, с. 31].

Рассматривая различия понятий «компетенция» и «компетентность» И. А. Зимняя трактует понятие компетентность «как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности» [6, с. 39].

Из этого следует, что компетентность и компетенция являются взаимодополняемыми и взаимообуславливаемыми понятиями.

Компетентный человек, не обладающий полномочиями (компетенцией), не сможет в полной мере и в социально значимых аспектах её реализовать.

На этой основе у специалиста развиваются предпосылки к возникновению ролевого конфликта, который весьма разрушительно воздействует на самого человека и создаёт конфликтные ситуации в группе и коллективе.

Ещё более асоциальна деятельность компетентного человека, обладающего компетентностью (полномочиями). В этой связи компетентность обучаемых является основным качественным показателем образовательного процесса в ВУЗе и, следовательно, её достижение можно считать педагогической целью.

По сравнению с другими видами труда в любой организации, управленческий труд имеет ряд специфических особенностей:

– он представляет собой умственный труд, состоящий из трех видов деятельности: организационно-административной и воспитательной,

аналитической и конструктивной, информационно-технической;

- участвует в создании материальных благ и оказании услуг опосредованно, через труд других работников;
- предметом труда является информация;
- средством труда – микропроцессорная и оргтехника;
- результатом труда – управленческое решение.

Чтобы выполнять свои функции, менеджеры должны иметь специальные знания и обладать способностью использовать их в повседневной работе по управлению предприятием.

Требования к их профессиональной компетенции можно условно разделить на две группы:

- знания и умения профессионального аспекта управленческой деятельности;
- знания и умения психологического аспекта управленческой деятельности (рис. 1).

Ключевым компонентом компетенции являются знания и умения профессионального и психологического аспекта управленческой деятельности.

Компетентность – это уровень умений личности, отражающий степень соответствия определённой компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях.

Профессиональная компетентность специалиста должна состоять из таких компонентов, как духовно-нравственного, познавательно-творческого, коммуникативного [9].

Морально-нравственный компонент профессиональной компетентности менеджера характеризуется определенными категориями:

- собственного морального сознания (моральный принцип, моральная норма, этическая категория, моральное убеждение, нравственная цель, моральный выбор и т.д.);
- нравственными отношениями (нравственное взаимодействие, моральный авторитет, моральная репутация и т.д.);
- функционально-поведенческими, которые отражают процесс реализации личностью тех или иных нравственных качеств на практике, в обыденном, повседневном поведении.



Рис. 1. Требования к профессиональной компетенции менеджера

В современной науке и практике по менеджменту имеется значительное количество подходов к духовно-нравственному воспитанию будущего менеджера и, соответственно, для достижения профессиональной компетентности он должен:

– уметь диагностировать систему ценностных ориентиров группы и выработать индивидуальную траекторию духовно-нравственного поведения;

– уметь анализировать общекультурную и профессиональную составляющие социальной среды;

– уметь проводить морально-правовую оценку событиям и

влияниям социальной действительности.

Познавательный-творческий компонент профессиональной компетентности менеджера характеризуется следующими категориями:

– философскими (мировоззренческая позиция, творческое профессиональное познание);

– психолого-педагогическими (содержание и уровень мотивации, профессиональная направленность личности на творчество, особенности самооценки в системе отношений ее к различным сторонам деятельности, уровень развития творческого профессионального мышления, воображения и способностей к классификации и систематизации, уровень подготовленности к профессиональной деятельности, уровень умений использовать методы творческого мышления в процессе профессиональной деятельности);

– аксиологическими (стремление к творческому профессионализму, саморазвитие и самосовершенствование, профессионально-нравственная активность).

Коммуникативный компонент профессиональной компетентности менеджера характеризуется определенными умениями:

– вести вербальный и невербальный обмен информацией, проводить диагностирование личностных свойств и качеств собеседника;

– вырабатывать стратегию, технику и тактику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определённых социально-значимых целей;

– идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнёром по общению.

Изучение уровня сформированности компонент профессиональной компетентности показывают, что наиболее высокий уровеньный показатель у всех будущих менеджеров имеет коммуникативный компонент компетентности.

Это определяется тем, что только человек, способный устанавливать социальные контакты с другими людьми, умеющий оптимизировать межличностные отношения, входить в разные роли, приходить к взаимопониманию в разных условиях интеракции и на разных уровнях обмена информации имеет массу преимуществ перед теми, кто это сделать не в состоянии.

Кроме того, сама способность вербального выражения своих размышлений, оценки эмоций, чувств, состояний свидетельствует о хорошем общем когнитивном развитии, что подтверждают результаты исследования когнитивного компонента профессиональной компетентности педагогов.

Формирование профессиональной компетенции будущих менеджеров в конечном итоге направлено на обеспечение принятия управленческими кадрами различного уровня и ранга обоснованных

целесообразных управленческих решений.

Существующая практика управления позволяет выделить следующие типы и уровни принятия управленческих решений:

– стандартизированный, при котором проблемы решаются стандартным способом и задача менеджера состоит в том, чтобы «почувствовать» проблему, идентифицировать её и взять на себя ответственность за начало управленческих действий;

– ситуативный, требующий инициативы и свободы действий в определённых границах для того, чтобы управленец мог оценить круг возможных управленческих решений и выбрать наиболее подходящие в сложившейся ситуации;

– инициативный, при котором менеджер должен творчески подойти к решению проблемы на основе проверенных и некоторых новых идей, сделать прорыв в неизвестное;

– инновационный – наиболее сложный тип управления образованием, требующий от менеджера понимания непредсказуемых проблем и поиск новых способов их решения, формирую, таким образом, тип нового мышления у будущих специалистов.

Любая ситуация, возникающая в процессе управления, является задачей для руководителя-менеджера и требует от него принятия решений и, в частности, в отношении изменения целей и программы действий. Это касается всех уровней управления. Управляемый объект имеет внешнюю среду – рыночные отношения, к состоянию которой он должен приспосабливаться на основе обратной связи. Всякое управленческое решение является результатом обратной связи с рынком и другими элементами внешней среды.

Управленческие решения принимаются на основе информации, получаемой и обрабатываемой в процессе подготовки решений. Принятое управленческое решение подлежит конкретизации для исполнителей и контролю за выполнением. Иначе говоря, управленческое решение должно содержать ответ на вопрос – как реализовать принятое решение и как проконтролировать его исполнение.

Принятие решения – прерогатива менеджеров всех уровней, имеющих соответствующие полномочия. Менеджер рассматривает принимаемое решение с точки зрения лиц, отвечающих за доведение решений до исполнителей, и лиц, обеспечивающих контроль исполнения. Это заставляет менеджера не только выбирать меры воздействия и средства контроля, но и рассматривать варианты решений в отношении их практической осуществимости в данной конкретной обстановке.

Анализ информации и принятие на ее основе управленческих решений составляют технологию менеджмента. Иерархия в системе управления решает проблемы передачи ответственности на более низкие уровни управления, централизации и децентрализации процесса принятия

решений и самой организации управления.

Процесс функционирования системы управления включает работу по ее совершенствованию и рационализации, поскольку современный менеджмент основан на рациональных способах принятия решений.

Осмысление типов и уровней принятия целесообразных управленческих решений с необходимостью ставит вопрос о содержании и структуре формирования у студентов профессиональной компетентности менеджера (руководителя, управленца).

Каждый аспект подхода к менеджменту как к системе управления требует ее изучения:

- в статике и динамике;
- в рамках глобальной и локальной деятельности;
- на текущий момент и на перспективу.

И всё это отражается на формулировке целей, методов воздействия для их достижения, на организационной структуре управления, на функционировании фирмы как управляемого объекта.

Таким образом, управленческая и как ее составная часть – аналитическая, компетентность есть составляющая профессиональной культуры, во многом пересекается с профессиональными ценностями. Компетентный менеджмент должен включать вовлекающие и взаимовлияющие индивидуальные и организационные ценности.

Традиционное представление об управлении раскрывалось в таких характеристиках, как:

- целенаправленное воздействие субъекта на объект управления;
- влияние управляющей системы на управляемую систему с целью перевода последней в качественно новое состояние;
- внедрение элементов научной организации педагогического труда и т.д.

Сегодня на смену философии «воздействия» в управлении приходит философия «взаимодействия», «сотрудничества», «рефлексивного управления». Теория управления существенно дополняется теорией менеджмента, которая привлекает, прежде всего, своей личностной направленностью, когда деятельность менеджера (руководителя, управленца) строится на основе подлинного уважения, доверия к своим сотрудникам, создания для них ситуации успеха.

В настоящее время можно выделить три типа идеологий управления:

- управление как нормативное руководство;
- управление как сервис (ключевые слова – помогать, не противодействовать, не мешать), когда управление понимается как менеджмент;
- управление как опережающая смена рамок, как инновационный менеджмент.

Управленческая подготовка будущих руководителей (менеджеров) связана, в настоящее время, в лучшем случае с переходом от первого типа идеологии управления ко второму.

Необходимость перехода к третьему типу управленческой идеологии современными менеджерами практически не осмысливается. Очевидно, что в связи с происходящими сегодня изменениями в социально-экономических системах должны меняться цели, содержание и способы подготовки будущих руководителей с точки зрения их новой миссии.

В этой связи особое внимание уделяется формированию интегративных умений, и прежде всего планировать свою профессиональную деятельность, пользоваться широким спектром управленческих методов и способов. Однако формирование таких умений возможно лишь при активном участии слушателей в практической деятельности, поэтому в процессе обучения необходимо создание микрогрупп из несколько человек, которые, во-первых, работают над выбранной ими темой по проблеме курсов, во-вторых, в процессе лекционных и практических занятий участвуют в разнообразных тренингах:

- тренинг общения, цель которого – совершенствование коммуникативных умений эффективного взаимодействия с людьми и выработка оптимальных стилей общения;

- тренинг креативности, чтобы развить творческое мышление и воображение;

- тренинг эффективного взаимодействия с людьми.

Это способствует переходу от «неосознанной некомпетентности» к «осознанной компетентности» будущих менеджеров [9].

На стадии неосознанной некомпетентности руководитель не осознаёт, что результативность его работы не соответствует ожиданиям или предъявляемым требованиям, что само по себе является препятствием к обучению, т.к. отсутствует осознанная необходимость улучшения своей работы, не актуализированы потребности улучшения своей профессиональной деятельности.

Поэтому первоочередной задачей на этом этапе выступает перевод будущего менеджера в состояние осознанной некомпетентности, цель которого – осознание руководителем необходимости в повышении своего профессионального уровня.

Для этого нужна обратная связь, роль которой играет самоанализ своей профессиональной деятельности. Основанием для него могут послужить результаты внутришкольного контроля за системой управления, оценка результативности своей деятельности, способов достижения поставленных целей, информация вышестоящих органов управления.

Кроме этого, основанием для оценки своего уровня компетентности

могут послужить изучение модели профессиональной компетентности руководителя, результаты диагностики, полученные на основе входного контроля в системе повышения квалификации, решение различных управленческих ситуаций в моделируемых ситуациях, составление индивидуальной программы обучения с целью преодоления трудностей в своей профессиональной деятельности.

Стадия осознанной компетентности характеризуется умением (не всегда уверенным) выполнять поставленную перед собой задачу на основе приобретённых знаний и навыков. На этом уровне руководитель должен постоянно продумывать свои действия, анализируя достигнутые результаты своей деятельности, в случае необходимости получать консультацию в правильности исследования того или иного действия.

Для перевода в состояние осознанной компетентности необходима планомерная организация процесса непрерывного образования с использованием всего арсенала средств проблемного образования, направленных на решение задач преодоления препятствий в деятельности каждого руководителя: чтение курса лекций, самостоятельное изучение отдельных проблем, индивидуальные собеседования, консультации, деловые и ролевые игры, тренинги, анализ проблемных ситуаций, проведение дискуссий.

Этому служат изменения содержания, форм и методов организации переподготовки руководителя в соответствии с его запросами в системе повышения квалификации, но, чтобы обучение достигло своей цели, оно должно обеспечить переход руководителя в состояние неосознанной компетентности.

Стадия неосознанная компетентности характеризуется автоматическим выполнением правильных действий, которое входит в привычку, при этом руководитель сосредотачивает своё внимание не на методах достижения поставленной задачи, а на самой задаче. Это качественное изменение характеризует более высокий уровень профессиональной компетентности, который достигается практикой, повторением опыта и постоянным самоанализом деятельности.

Поэтому важна хорошая профессиональная подготовленность будущего менеджера за счет обеспечения повышения профессиональных и творческих способностей при прохождении интегративных курсов [9].

1. Интегративный «линейный» тип, который включает в себя целевые, тематические, проблемные курсы, имеющий блочно-модульный характер и ориентированный для слушателей с близким, но невысоким уровнем интегративности профессиональной компетентности с учётом их общей направленности профессиональных интересов.

2. Дифференцированно-интегративный «нелинейный» тип, предполагающий дифференцированный подход к выявлению уровней профессиональных затруднений, запросов и интересов слушателей и

последующую интеграцию их по группам с учётом уровня интегративности профессиональной компетентности и профессиональных интересов, и осуществления групповой и индивидуальной работы со слушателями.

3. Интегративно-модульный (модульно-структурированный) тип, ориентированный на слушателей с высоким уровнем профессиональной компетентности (интегрированности), предполагающий нелинейную ситуацию открытого диалога, основанную на прямой и обратной связи, когда вокруг его стержневой идеи концентрируется внутриспредметный и межпредметный материал, связанный с интегративным измерением изучаемой проблемы, способствующая утверждению собственных сил, способностей и профессиональной позиции обучаемого, инициирование его к разработке собственной методической системы, что обеспечивает стимулирующее образование, нацеленное на самораскрытие, самопроявление в творчестве и сотрудничестве.

Соответственно, основными принципами организации образовательной среды обучения являются:

- коллективное проектирование и осуществление замысла образовательного взаимодействия;
- многовариативность содержания образования, способов и форм вхождения в него, вплоть до индивидуальных программ;
- целостность и преемственность в содержании и логике различных организационных форм;
- стимулирование и поддержка любой активности и т.д.

Исследование и практика реализации интегративных курсов повышения квалификационного уровня менеджеров показали, что учебно-познавательная деятельность оказывается эффективной, когда органически использует и включает самые различные современные методы, формы и направления активизации процесса обучения, а сами курсы рассматриваются в общем интегрированном пространстве процесса повышения квалификации.

Сущность современных моделей управления профессиональным развитием будущих менеджеров должна определяться философией индивидуального выбора руководителем своего жизненного пути, ценностной ориентацией на свободное самоопределение в инновационном, постиндустриальном пространстве, идеей вариативности содержательного наполнения, форм, способов повышения квалификации, принципиальной установкой на развитие творческого потенциала руководителя, становление его стратегического мышления.

Выделяя образовательную среду как основополагающее условие индивидуального выбора будущим руководителем ценностей профессиональной деятельности, роль которой заключается в том, чтобы способствовать самораскрытию будущего специалиста, «вытягивать» его

потенциальные возможности на уровень актуализированных способностей, которые являются основой активного профессионального и личностного саморазвития.

Таким образом, формирование профессиональной компетентности менеджеров обеспечивает успешность в будущей деятельности. Однако само понятие «успеха» в зарубежной литературе отражает противоречивый процесс утверждения своеобразного типа личности.

Личность рассматривается, прежде всего, как субъект экономической соревновательной деятельности. В связи с чем, позитивную оценку получают такие качества личности, как: честолюбие, предприимчивость, стремление побеждать, трудолюбие, дисциплинированность, независимость ума, самостоятельность, практицизм, упорство в достижении цели, расчетливость [1; 2; 11].

Говоря об успехе, западные специалисты определяют его как способность человека достигать в жизни уровня заданных личностных стандартов, обусловленных конкретным социально-культурным контекстом. Характеризуя психологическую составляющую этого процесса, он отмечает, что «способность добиваться успеха зависит от умения человека аккумулировать свои сильные качества и корректировать или компенсировать свои слабости посредством равновесия аналитических, творческих, практических способностей, чтобы можно было адаптироваться к окружающей среде, формировать или изменять ее» [3].

Высокая потребность в достижении становится традиционной социальной установкой, которая преломляется через индивидуальный мир конкретной личности и выражается в высоком уровне притязаний, в системе мотиваций.

Суммируя различные подходы, можно констатировать, что успех является достаточно многофакторным образованием, наблюдается практически во всех сферах жизнедеятельности личности и является высоко генерализованным качеством личности [4].

В наибольшей степени восприятие менеджера как успешного обусловлено степенью его влияния и признания коллегами. Таким образом, успешным воспринимается тот управленец, который может стать «событием в глазах других людей», отличается наличием собственного стиля деятельности, высокой степенью независимости, осуществляя взаимодействие, способствует формированию положительного эмоционального управленческого фона в профессиональной деятельности.

Будучи назначенным или выбранным на должность, молодой менеджер должен владеть арсеналом знаний по взаимодействию с людьми, поэтому владение умениями и навыками общения с людьми должно стать неотъемлемой частью подготовки руководителей.

Когда молодой руководитель встанет во главе коллектива, то в своей работе с людьми, он будет воспроизводить ту культуру деловых

отношений, те навыки общения, которые он видел, и которым его обучали в ВУЗе. И даже если в свое время он относился к этому критически, то, став управленцем, берет их на вооружение.

Необходимо отметить, что формирование личности менеджера – процесс длительный и постоянный, т.к. постоянно меняются условия профессиональной деятельности. Поэтому является актуальным выделение и рассмотрение таких механизмов, которые бы позволили опытному и начинающему руководителю при минимальных временных затратах оптимизировать свою профессиональную деятельность и добиться успеха управленческой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Американский характер: очерки культуры США. – М., 1991.
2. Гаджиев К. С. Американская нация: национальное самосознание и культура. – М., 1990.
3. Дрейпер Н., Смит Г. Прикладной регрессионный анализ. – М., 1986.
4. Ефремова О. И. Психология успешного поведения личности // Социальная психология личности в вопросах и ответах. – М., 1999.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М.; Екатеринбург, 2003.
6. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.
7. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. – СПб., 2000.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.
9. Методика «Квадрат функций» (для директоров школ) // Директор школы. – 1997. – № 25.
10. Слостенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. – М., 1976.
11. Теории личности в западноевропейской и американской психологии : хрестоматия по психологии личности. – Самара, 1996.
12. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования : сборник ИОСО РАО. – М., 2002.
13. Шмелев А. Г. Основы психодиагностики. – Ростов н/Д, 1996.
14. Щербакова Т. Н. Психологическая компетентность учителя : содержание, механизмы и условия развития. – Ростов н/Д, 2005.