

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА
КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ**

В статье рассматривается компетентностный подход к профессиональной подготовке менеджеров, которая выражается результативной характеристикой в виде управленческой компетентности.

Ключевые слова: менеджер, компетентностный подход, компетентность, управление.

На сегодняшний день уже очевидно, что формирование конкурентоспособного специалиста требует изменений в направленности, целях и содержании образования. Образование должно способствовать становлению социально и профессионально активной личности, поэтому переход от предметно-ориентированного к личностно-ориентированному обучению, от знаниевого к компетентностному подходу становится объективно необходимым.

Анализ научной литературы показывает, что понятие «компетентность» часто отождествляется с такими понятиями, как «профессионализм», «квалификация» и «компетенция». А.К. Маркова определяет компетентность как индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции [3]. Компетентность достигается человеком в процессе его профессиональной деятельности, по мере накопления жизненного и профессионального опыта. Компетенции же предоставляются человеку в зависимости от его социального и профессионального статуса, уровня образованности, стажа работы и др. Предлагается условно обозначать компетенции как совокупность того, чем человек располагает, а компетентность – как совокупность того, чем он владеет [4].

Э.Ф. Зеер определяет компетенцию как совокупность прав, обязанностей специалиста; область профессиональных задач, которые он уполномочен решать, а компетентность – как совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих судить о чем-либо со знанием дела, то есть компетентность является оценочной категорией, которая характеризует человека как субъекта специализированной деятельности в системе общественного развития труда. Человек реализует себя как личность, когда он развивает себя и свою деятельность. В связи с этим учебная сфера должна интегрироваться с другими видами социальной деятельности человека в единый и целостный процесс. Это особенно важно для дополнительного профессионального образования (ДПО). Формирование конкурентоспособной саморазвивающейся личности в условиях ДПО невозможно без применения компетентностного подхода. Для того чтобы

* © Сухинин В.П., Куриленко Л.В., 2012

Сухинин Валентин Павлович (svp@sstu.syzran.ru), проректор по управлению филиалом Самарского государственного технического университета в г. Сызрани, 446001, Российская Федерация, г. Сызрань, ул. Советская, 45.

Куриленко Людмила Васильевна (sludmila@mail.ru), кафедра теории и технологии социальной работы Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

обучающийся стал компетентным специалистом, необходимо, чтобы он овладел ключевыми, базовыми и специальными компетенциями. Ключевые компетенции обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека и востребованы всеми профессиями, т. е. являются метапрофессиональными. Все ключевые компетенции характеризуются пятью компонентами [2]: готовность к проявлению компетенции (мотивационный аспект); владение знанием содержания компетенции (когнитивный аспект); опыт проявления компетенции в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект); отношение к содержанию компетенции и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетенции.

Базовые компетенции формируются в профессиональной деятельности человека и соответствуют определенной группе профессий. Они являются макропрофессиональными. Перечень необходимых профессиональных компетенций выявляется на основе квалификационных требований к специалисту. Их также можно сгруппировать по пяти признакам: готовность к проявлению личностного свойства в профессиональной деятельности; знание средств, способов, программ выполнения действий, решения профессиональных задач; опыт реализации знаний и умений; ценностно-смысловое отношение к содержанию компетенции; эмоционально-волевая регуляция компетенции в соответствии с профессиональной ситуацией.

Специальные компетенции необходимы для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности. Любая профессия предъявляет человеку ряд требований к качествам личности, к уровню общего развития, к уровню специальных профессиональных знаний и умений. Поэтому специальные компетенции обеспечивают работнику уверенность в своих силах и способность выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с другими профессионально подготовленными людьми.

Европейский фонд образования, осуществляя оценку деятельности в области управленческой подготовки, сравнил менеджера нового поколения с космонавтом: «Космонавт хорошо тренирован (как умственно, так и физически), хорошо образован (как в научном, так и в поведенческом плане), является ученым и одновременно лидером, скрупулезен и в то же время способен к творчеству, усердный работник, но также и человек с развитым воображением, способен рисковать и одновременно выполнять рядовые действия, человек «технологичного» ума, устойчивый к стрессу, способный быстро принимать решения. Это описание вполне могло бы быть типовой характеристикой менеджера XXI века» [5]. Данные характеристики можно заложить в основу компетентностно-ориентированной подготовки менеджеров в системе ДПО. Профессиональный Стандарт Менеджмента (ПСМ) Великобритании выделяет пять уровней компетентности менеджера. Мы интерпретируем эти уровни в виде «лестницы» (рис. 4).

Итак, при переходе с одного уровня на другой требования к компетентности менеджера возрастают. В ПСМ определены также четыре блока управленческой компетентности, каждый из которых представляет собой определенное множество признаков:

$$A = \{a_i\}, \quad B = \{b_j\}, \quad C = \{c_k\}, \quad D = \{d_l\}.$$

Все ведущие специалисты в области менеджмента выделяют четыре основные сферы деятельности: управление операциями, управление ресурсами, управление людьми и управление информацией (см. табл.). Блок А отражает компетентности, связанные с управлением операциями; блок В включает в себя компетенции, касающиеся управления ресурсами; блок С – самоуправление и управление персоналом; блок D – управление информацией. В качестве основных предлагается перечень компетенций по блокам [1].

Компетентность, связанная с использованием знаний в стандартных ситуациях	Компетентность, связанная с использованием знаний в различных контекстах	Компетентность, связанная с использованием знаний в нестандартных ситуациях	Компетентность, связанная с использованием знаний в большом разнообразии контекстов с несением ответственности за распределение ресурсов	Компетентность, связанная с использованием знаний в непредсказуемых ситуациях с несением персональной ответственности за анализ. Проектирование, планирование, исполнение и оценка
I уровень	II уровень	III уровень	IV уровень	V уровень
Исполнительский уровень		Управленческий уровень		

Рис. 1. Требования к уровням компетентности

Таблица

Блок	№ п/п	Компетенция
1	2	3
А	a ₁	Ведение деятельности в соответствии с существующими требованиями
	a ₂	Управление деятельностью в соответствии с существующими требованиями
	a ₃	Управление деятельностью в соответствии с требованиями потребителей
	a ₄	Содействие улучшениям в работе
	a ₅	Управление изменениями в деятельности организации
	a ₆	Анализ внешнего и внутреннего операционного окружения
	a ₇	Установление стратегии для определения направления работы организации
	a ₈	Оценка и улучшение организационной деятельности
В	b ₁	Обеспечение эффективного использования ресурсов
	b ₂	Управление использованием физических ресурсов
	b ₃	Управление использованием финансовых ресурсов
	b ₄	Определение эффективности использования ресурсов
	b ₅	Обеспечение финансовых ресурсов для планов организации
С	c ₁	Управление собой
	c ₂	Развитие собственных ресурсов
	c ₃	Увеличение своей собственной производительности
	c ₄	Создание эффективных рабочих взаимоотношений
	c ₅	Развитие продуктивных рабочих взаимоотношений
	c ₆	Совершенствование продуктивных рабочих взаимоотношений
	c ₇	Развитие управленческих команд
	c ₈	Делегирование работ
	c ₉	Координирование деятельности рабочих групп
D	d ₁	Управление информацией в соответствии с целями деятельности
	d ₂	Руководство и участие в совещаниях
	d ₃	Сбор информации для принятия решения
	d ₄	Использование информации для принятия важных решений
	d ₅	Анализ и обобщение результатов

Каждый уровень управленческой компетентности описывается своим набором признаков: $K = \{A, B, C, D\}$, которые могут быть разной размерности. Пятый уровень с точки зрения менеджерских стандартов подразделяется на операционную K_o и стратегическую K_{ct} составляющие (рис. 2). При этом $K = K_o \cup K_{ct}$.

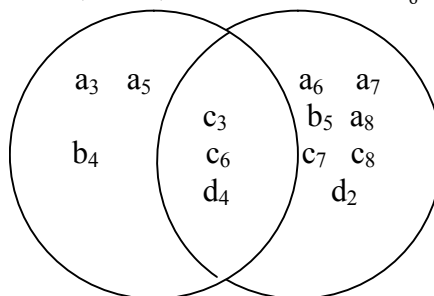


Рис. 2. Пятый уровень управленческой компетентности

Компетентности операционного уровня ориентированы на управление действиями организации, удовлетворение требований потребителей, проведение изменений и эффективное управление ресурсами. Компетентность операционного уровня описывается множеством

$$K_o = \{a_3, a_5, b_4, c_3, c_6, d_4\}.$$

Стратегическая составляющая компетентности лежит в области согласования внешнего окружения со способностями и ресурсами организации. Компетентность стратегического уровня определяется как

$$K_{ct} = \{a_6, a_7, a_8, b_5, c_3, c_6, c_7, c_8, d_2, d_4\}$$

Видно, что компетентности c_3 , c_6 и d_4 являются общими как для операционного, так и для стратегического уровней. Они носят ярко выраженный личностный характер и больше связаны со способностью менеджера управлять собственной деятельностью, включая работу с информацией. При этом большая роль в компетентности менеджеров пятого уровня управления отводится взаимодействию внутри организации, вовлечению людей в совместную деятельность. Основной характер сферы деятельности менеджера пятого уровня связан с решением относительно сложных проблем с очень высокой степенью неопределенности.

В рамках ДПО каждому управленческому уровню должны соответствовать свои курсы обучения. Однако опыт формирования групп обучающихся показывает, что в одной группе могут оказаться люди с разным уровнем управленческой компетентности. Это связано с тем, что российская управленческая практика, в отличие от западноевропейской, до сих пор еще не структурирована. Решением проблемы может быть жесткий отбор по результатам входного тестирования, но в этом случае велика вероятность неуккомплектованности групп и закрытия курсов. Следовательно, необходимо совершенствовать методы и технологии обучения таким образом, чтобы разноуровневые обучающиеся могли бы повысить свою управленческую компетентность.

В этой связи возможно использование коучинг-методов. Коучинг — это процесс реализации обучения и развития и, следовательно, усовершенствование компетентности и профессиональных навыков обучающегося. Коучинг обеспечивает мотивацию, ответственность, обратную связь и поддержку. Группу обучающихся предлагается делить на три подгруппы в соответствии с принятой в России управленческой иерархией: низкий уровень, средний и высокий.

Обучающиеся, находящиеся на верхнем уровне управления, становятся коучами для группы обучающихся нижнего уровня управления. Коуч является своего рода аттрактором, направляющим вектор цели в нужном направлении. Не проводя прямого консультирования, не давая советов и рекомендаций, коуч подталкивает группу обучающихся к творческому поиску решения проблемы и выбору стратегии действия. Он обеспечивает поддержку обучающемуся в развитии нужных навыков, получении доступа к необходимым ресурсам, в результате чего последний проясняет свои цели, получает мотивацию и берет на себя ответственность за достижение результата.

Тем самым коучинг позволяет реализовать синергетический эффект. При этом и сам коуч приобретает умения слушать, наблюдать, гибко приспосабливать свой подход к потребностям каждого обучающегося. В отличие от традиционных тренингов и тьюториалов, коучинг становится наиболее привлекательным и удобным способом личностного развития для менеджеров верхнего уровня управления. Таким образом, коучинг позволяет организовать эффективный процесс самостоятельного достижения стоящих перед обучающимся целей и задач, включающий в себя развитие профессиональных компетенций, необходимых для достижения данных целей.

Библиографический список

1. Горшенина М.В. Подготовка менеджеров в системе дополнительного профессионального образования с позиций компетентного подхода // Вестник Самарского государственного технического университета. Вып. 48. Серия «Психолого-педагогические науки». Самара: СамГТУ, 2006. С. 16–19.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании // Ректор вуза. 2005. № 6. С. 13–29.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Просвещение, 1996. 308 с.
4. Научные исследования: информация, анализ, прогноз / под общей ред. О.И. Кирикова. Кн. 8. Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2005.
5. Переосмысление развития сферы управления в новой Европе. Люксембург: Европейский фонд образования, 1997.

*V.P. Suhinin, L.V. Kurilenko**

MANAGEMENT COMPETENCE AS CHARACTERISTICS OF THE QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING OF STUDENTS

The article deals with the competence approach to the manager's professional training, which is reflected in the resultant characteristic in the view of management competence.

Key words: manager, competence approach, competence, management.

* *Suhinin Valentin Pavlovich* (svp@sstu.samara.ru), Syzran Branch of Samara State Technical University, Syzran, 446001, Russian Federation.

Kurilenko Lyudmila Vasilievna (srludmila@mail.ru), the Dept. of Theory and Technology of Social Work, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.