

СТРУКТУРА ГОТОВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются проблемы подготовки квалифицированных кадров как стратегическое направление экономического развития страны; выделяются компоненты готовности к управленческой деятельности в соответствии с функциональными обязанностями руководителя учреждения среднего профессионального образования. Обосновывается роль и значение каждого компонента готовности к управленческой деятельности в формировании конкурентоспособных специалистов.

Ключевые слова: качество подготовки специалистов, специалисты среднего звена, готовность к управленческой деятельности, компоненты готовности.

Подготовка квалифицированных специалистов, способных решать сложные задачи, стоящие перед нашим обществом в условиях жесткой конкуренции и борьбы за обладание ресурсами, становится одним из важнейших направлений стратегического развития страны. Человеческий потенциал признается основным фактором экономического роста, поэтому подготовка кадров, качественно выполняющих свои профессиональные обязанности, приобретает приоритетное значение для системы профессионального образования, которая выступает основой для формирования новой экономики – экономики знаний и высоких технологий [1].

Формирование творческой, социально-ответственной личности, имеющей ценностные ориентиры в сфере труда и предпринимательской деятельности, ставит перед организациями профессионального образования новые задачи, требующие корректировки содержания учебного процесса и организации педагогического взаимодействия педагогов и обучаемых.

Вызовы современности обозначили проблему качества подготовки специалистов, вытекающую из противоречий между изменившимися условиями ведения хозяйства и способностями молодых специалистов адаптироваться к новым условиям; между потребностями общества и бизнеса в самостоятельных, ответственных, мотивированных и способных обучаться новому работников и отсутствием у большинства выпускников техникумов и вузов требуемых качеств; между представлениями и ожиданиями молодых специалистов о будущей работе и своем месте в ней и реальными возможностями при трудоустройстве.

Проблема качества подготовки квалифицированных кадров волнует не только представителей бизнеса, непосредственно работающих со специалистами, но и министерства и ведомства образования, разрабатывающих образовательные программы для вузов и техникумов, а также разработателей образовательных организаций, занимающихся подготовкой к профессиональной деятельности будущих специалистов. Все вышеназванные категории заинтересованных лиц и организаций имеют свое обоснованное мнение о том, какие компетенции и профессионально-важные качества необходимо формировать у будущих профессионалов.

* © Рожнова Е.Н., 2016

Рожнова Елена Николаевна (ren-00@mail.ru), кафедра педагогического и психолого-педагогического образования, Сочинский государственный университет, 354000, Российская Федерация, г. Сочи, ул. Советская, 26а.

Совокупные мнения работодателей отражены в профессиональных стандартах, регламентирующих требования к образованию и обучению, опыту практической работы; трудовым функциям, которые должны выполнять специалисты по данному виду работы и уровню квалификации. Трудовые функции представлены описанием трудовых действий, необходимых для этого умений и знаний со стороны работника. В частности, описание управленческих функций руководителей разных уровней содержится в профессиональном стандарте «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации» [2].

Обобщенные мнения представителей системы профессионального образования о необходимых знаниях, умениях и практическом опыте специалистов среднего звена сформулированы в требованиях федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС СПО), направленных на формирование общих (характерных для данного уровня образования) и профессиональных (характерных для определенного рода деятельности) компетенций. Одним из специфических видов профессиональной деятельности специалистов среднего звена является управление коллективом исполнителей, управленческая деятельность. Следовательно, формирование у будущих специалистов среднего звена готовности к управленческой деятельности как элемента профессиональной готовности является одним из приоритетных направлений работы педагогических коллективов профессиональных образовательных организаций. Для реализации данной задачи необходимо теоретически обосновать структурные компоненты готовности к управленческой деятельности, а в дальнейшем и разработать методические приемы и способы ее формирования.

В качестве содержания компонентов готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности, отражающих личностные предпосылки эффективного осуществления такой деятельности, выделяем следующее:

- *Мотивация и направленность на осуществление управленческих функций* (направленность на дело, стремление к повышению собственной квалификации и др.). Мотивирование персонала является одной из важнейших управленческих компетенций, от которой зависит интенсивность усилий работников по реализации целей организации. Работники, имеющие высокую внутреннюю мотивацию к выполнению своих трудовых обязанностей, лучше справляются с заданиями при меньших затратах организации. Установка на высокие достижения как непрременную норму жизни компании способствует использованию новых навыков в дальнейшей работе. Уверенность способствует успеху, а пришедший успех закрепляет и усиливает профессиональную уверенность. Расширение сферы контроля и влияния заместителей и помощников, самостоятельное принятие решений, усиление в глазах подчиненных значимости и ответственности поручаемых заданий способствуют формированию внутренней мотивации [3].

- *Организационно-управленческие и информационно-аналитические знания и управленческое мышление* (знание способов стимулирования подчиненных, подбора и расстановки кадров, своих прав, полномочий и ответственности и др.). Информационно-аналитические знания предполагают знание способов планирования работы подразделения, сотрудников и собственной деятельности, экономические знания, знания по организации и нормированию труда.

Управленческое мышление — специфическое мышление, позволяющее видеть проблему, формулировать ее и выбирать наиболее приемлемый вариант решения из множества других. Мышление руководителя — это прежде всего практическое мышление; данный вид мышления наиболее специфичен содержанию и условиям управленческой деятельности [4]. Эффективность мышления руководителя зависит от организации умственной деятельности, умения работать с информацией — заниматься ее сбором, анализом, систематизацией, структурированием, трансформированием в приемлемый вид, осуществлением оценки, контроля, анализа и прогнозирования. В то же время это творчество, формулировка новых идей, касающихся не только конкретного вида деятельности, но и взаимоотношений в процессе деятельности между

сотрудниками, руководством, мотивирования каждого из них, а также формулировка аргументов при принятии решений, предполагающая качественные преобразования имеющихся знаний в определенные действия и поступки как самого руководителя, так и его подчиненных. В результате действий происходят изменения внешней и внутренней среды, продукта, а самое главное, изменения в сознании и поведении людей: они становятся профессионалами, которым присущ определенный стиль поведения, мышления, речи. Профессиональное отношение к любому делу выражается в определенной организации умственного и физического труда, использовании специфических приемов деятельности, способности по косвенным признакам определять причины возникновения тех или иных отклонений в деятельности и быстро находить способы устранения нежелательных отклонений. В каждом учреждении реализация стратегических решений осуществляется руководителями среднего и низшего звена, и от того, насколько правильно они понимают свою роль, стоящую перед ними задачу, как относятся к своей работе, вышестоящему руководителю и коллективу, зависит в конечном итоге планируемый результат. Другими словами, даже блестящие решения топ-менеджеров не дадут нужного эффекта, если нижестоящие исполнители реализуют эти решения не так, как это было задумано высшим руководством. Следовательно, задачей подготовки специалистов среднего звена к управленческой деятельности становится обучение не только определенным знаниям в области управления, но и формирование специфического мышления – именно управленческого, практического.

- *Организационно-управленческие и информационно-аналитические умения и способности.* Руководитель среднего звена в соответствии со своим уровнем квалификации должен осуществлять управление текущей деятельностью подразделения предприятия, осуществлять управление производственно-техническим обеспечением, процессами, снабжения, хранения и перемещения запасов в подразделении [5, с. 10]. Для выполнения данных трудовых функций специалисту требуются такие организационно-управленческие умения и способности, как: умения стимулировать подчиненных; организовывать повышение квалификации и служебный рост подчиненных; обеспечивать соблюдение дисциплины и порядка на рабочем месте; налаживать деловые отношения; осуществлять подбор и расстановку кадров; использовать свои права и полномочия; способность отстаивать свою точку зрения.

Планирование ресурсов для выполнения задач подразделения и проектов организации, формирование требований по подбору и адаптации персонала, организации рабочих мест, совершенствование собственной технологии управления подразделением требуют от персонала наличия информационно-аналитических умений и способностей (планирования работы, переработки информации, самоконтроля хода дел и др.).

- *Качества, характеризующие отношение к работе:* целеустремленность, уверенность в конечном успехе дела, работоспособность, самостоятельность в решениях и действиях, ответственность за свои действия, за принятые решения и их выполнение, лидерские качества и др. Для разных видов деятельности существует свой набор необходимых профессионально-важных качеств, однако наиболее ценимыми при наборе на руководящие позиции в большинстве случаев, согласно данным исследования [6], являются именно вышеуказанные. В тех сферах, где постоянно или время от времени происходят изменения, нужен молодой, быстро и адекватно воспринимающий данные изменения сотрудник.

- *Опыт управленческой деятельности:* осуществление управленческого цикла, подбор и расстановка кадров, управление профессиональным самообразованием, результативный поиск ошибок и др. Опыт управленческой деятельности приобретается благодаря последовательной реализации циклов управленческой деятельности: анализа и планирования; организации и контроля; управления командой; развития себя (саморазвития); развития организации.

Готовность к управленческой деятельности специалистов среднего звена является неотъемлемым элементом эффективного руководителя, так как именно на этом уровне

руководства осуществляется реальное воплощение в жизнь планов и проектов топ-менеджеров благодаря постоянному взаимодействию как с конкретными исполнителями, так и с вышестоящими специалистами, обладанию полной и достоверной информацией о ресурсах и возможностях для достижения поставленных целей, что делает труд этой категории работников особенно важным для конечного результата деятельности предприятия.

Сделаем следующие выводы:

1. Приоритетным направлением подготовки квалифицированных кадров для страны является формирование творческой, социально-ответственной личности.

2. В профессиональных образовательных организациях в настоящее время при обучении специальностям уделяется мало внимания развитию тех умений, опыта, знаний и профессионально-важных качеств, которые потребуются будущим специалистам на конкретных рабочих местах и которые сформулированы в требованиях профессиональных стандартов.

3. Одними из профессионально-важных качеств и умений, необходимых специалисту со средним профессиональным образованием, являются управленческие навыки, так как данный уровень образования предполагает работу с коллективом исполнителей, руководство функциональным подразделением. Частью профессиональной готовности специалистов становится готовность к управленческой деятельности.

4. Для реализации перспективных целей профессионального образования необходимо теоретически обосновать структуру готовности к управленческой деятельности специалистов среднего звена и методически разработать способы ее формирования в профессиональных образовательных организациях.

Перспективы дальнейшего изучения проблемы заключаются в необходимости решения задач подготовки конкурентоспособных, квалифицированных специалистов, способных выполнять в сложных условиях современности трудовые функции, отвечать на вызовы как со стороны мирового сообщества, так и внутренних условий и обстоятельств.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.02.2015).

2. Профессиональный стандарт «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации» [Электронный ресурс] // АНО «Национальный центр сертификации управляющих». URL: <http://www.ncsu.ru/images/stories/psr-2014.pdf> (дата обращения: 20.12.2014).

3. Кириллов Л. Управление развитием персонала — мотивация, мотивация, мотивация! [Электронный ресурс] // Тренинг-центр «Синтон». URL: http://www.syntone-spb.ru/library/article_other/content/2028.html (дата обращения: 23.03.2016).

4. Карпов, А.В. Мышление и деятельность руководителя [Электронный ресурс] // Элитариум. URL: <http://www.elitarium.ru> (дата обращения: 09.03.2015).

5. Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации» [Электронный ресурс] // АНО Национальный центр сертификации управляющих. URL: <http://www.ncsu.ru/images/stories/ps%20k%20psr.pdf> (дата обращения: 01.12.2014).

6. Пластинина Н.В. Иерархия ценностей для работодателя [Электронный ресурс] // Кадры предприятия. 2012. № 4. URL: <http://www.kapr.ru/articles/2012/4/5835.html> (дата обращения: 23.03.2016).

References

1. *Kontsepsiia dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda. (utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 17 noiabria 2008 g. N 1662-r)* [Concept of long-term social and economic development of the Russian Federation for the

period until 2020 (approved by the decree of the RF Government dated 17 November 2008 № 1662-p)]. *System GARANT*. Retrieved from: <http://base.garant.ru> (accessed 14.02.15) [in Russian].

2. *Professional'nyi standart «Rukovoditel' kommercheskoi (nekommercheskoi) organizatsii»* [Professional standard “Head of commercial (non-profit) organization”]. ANO «Natsional'nyi tsentr sertifikatsii upravliaiushchikh» [ANO “National centre for certification of managers”]. Retrieved from: <http://www.ncsu.ru/images/stories/psr-2014.pdf> (accessed 20.12.2014) [in Russian].

3. Kirillov L. *Upravlenie razvitiem personala — motivatsiia, motivatsiia, motivatsiia!* [Managing staff development — motivation, motivation, motivation!]. *Trening-tsentri Sintona* [Training center Synton]. Retrieved from: http://www.syntone-spb.ru/library/article_other/content/2028.html (accessed 23.03.2016) [in Russian].

4. Karpov A.V. *Myshlenie i deiatel'nost' rukovoditel'ia* [Thinking and activity of the head]. *Elitarium*. Retrieved from: <http://www.elitarium.ru> (accessed 09.03.2015) [in Russian].

5. *Poiashnitel'naia zapiska k proektu professional'nogo standarta «Rukovoditel' kommercheskoi (nekommercheskoi) organizatsii»* [Explanatory note to the draft of the professional standard “Head of commercial (non-profit) organization”] ANO «Natsional'nyi tsentr sertifikatsii upravliaiushchikh» [ANO “National centre for certification of managers”]. Retrieved from: <http://www.ncsu.ru/images/stories/ps%20k%20psr.pdf> (accessed 01.12.2014) [in Russian].

6. Platinina N.V. *Ierarkhiia tsennostei dlia rabotodatelia* [Hierarchy of values for the employer]. *Kadry predpriatiia* [Personnel of an enterprise], 2012, no. 4. Retrieved from: <http://www.kapr.ru/articles/2012/4/5835.html> (accessed 23.03.2016) [in Russian].

*E.N. Rozhnova**

STRUCTURE OF READINESS OF MID-RANKING PROFESSIONALS TO MANAGEMENT ACTIVITIES

The problems of training qualified personnel as strategic directions for the economic development of the country are viewed; structural elements of preparedness to management activities as part of professional readiness of students of middle level to the functional responsibilities of the Manager. The object of study includes the components of readiness management activities of specialists with secondary vocational education. The role and importance of each component of management activity in the formation of competitive specialists is substantiated.

Key words: quality of training of specialists, mid-ranking professionals, readiness for managerial activity, components of readiness.

Статья поступила в редакцию 25/III/2016.
The article received 25/III/2016.

* *Rozhnova Elena Nikolaevna* (ren-00@mail.ru), Department of Pedagogical and Psychological and Pedagogical Education, Sochi State University, 26a, Sovetskaya street, Sochi, 354000, Russian Federation.