

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ КАЧЕСТВЕННО НОВОГО МЕНЕДЖЕРА

В.С. Богомолов

*ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный университет
имени С.А. Есенина», г. Рязань*

Рецензент д-р пед. наук, профессор Е.А. Ракитина

Ключевые слова и фразы: компетентность; компетенции менеджеров; требования к профессиональной компетенции менеджера; умение по принятию решений как ключевая компетенция менеджера.

Аннотация: Рассмотрен анализ работ отечественных и зарубежных ученых по управлению организацией и методологии менеджмента, который позволил выделить совокупность требований к компетенциям качественно новых менеджеров (умение обосновывать и принимать решения, способности управлять ресурсами, планировать и прогнозировать работу предприятия, умение использовать информационные и коммуникационные технологии и др.). Выявлено, что ключевыми компетенциями являются требования к умениям по принятию решений.

В условиях социально-экономического развития современной России, реализации государственной стратегии развития российского образования, направленной на повышение его качества, принятия Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (**ФГОС ВПО**) компетентностного типа, компетентностный подход рассматривается в качестве универсальной компоненты профессиональной подготовки любого специалиста, а компетентность и компетенции становятся новой результативно-целевой основой образования.

Исследованию сущности дефиниций «компетентность» и «компетенция», вопросам соотношения данных понятий посвящены труды В.А. Беляевой, А.Г. Бермуса, Д.С. Ермакова, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, М.А. Копытова, О.Е. Лебедева, Дж. Равена, Ю.А. Турчаниной, А.В. Хуторского и др.

В своих публикациях А.В. Хуторской в понятие «компетенция» включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к опре-

Богомолов Владимир Сергеевич – аспирант кафедры педагогики и педагогических технологий, e-mail: bogomolovvs@yandex.ru, ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», г. Рязань.

деленному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Компетентность, по мнению автора, определяется через владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [11, 12].

Рассматривая понятие «компетенция» применительно к оценке и развитию персонала, Ю.А. Турчанина считает целесообразным трактовать его, прежде всего, как способность делать что-либо. В этом смысле компетентность рассматривается как владение комплексом компетенций, которые проявляются в способностях, необходимых для эффективной деятельности. «Способность» в данном случае понимается не как «предрасположенность», а как «умение» [10].

Компетенция, по мнению М. Минько, это актуальная система знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая не только для эффективного выполнения профессиональной деятельности на основе критериев исполнения работы, но и для постоянного личного развития и самосовершенствования. Тем самым автор отмечает важность приобретения компетенций в целях профессионально-личностного развития и достижения определенного уровня компетентности [3, с. 7–9].

Исследуя соотношение понятий «компетенция» и «компетентность», И.А. Зимняя подчеркивает, что «компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека» [2]. Следовательно, компетентность всегда проявляется в деятельности человека, которую определенным образом предопределяет система внутриличностных характеристик.

Критериями, по которым можно говорить об актуализации компетенций как потенциальных образований и их превращении в компетентности, с точки зрения И.А. Зимней, являются: готовность к проявлению компетентности (мотивационный аспект); владение знанием содержания компетентности (когнитивный аспект); опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект); отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности [2].

О компетенциях как о знаниях в действии, интегративных деятельностных конструктах, включенных в реальную ситуацию, говорят Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, Ю.А. Турчанина, М. Минько.

Компетентность как развитие интеллектуальных способностей и воспитание ценностных ориентаций личности, обеспечение возможности приобретения ею личностного опыта в профессиональной и коммуникативной деятельности определяют В.А. Беляева и А.А. Петренко [1, с. 129].

Таким образом, понятие «компетентность» включает не только когнитивную и поведенческую составляющие, но и мотивационную, ценностную и социальную. Компетентность предполагает не только наличие знаний и опыта, а скорее умение их актуализировать в нужное время и ис-

пользоваться в процессе реализации своих служебных функций и решения любых задач [1, 2, 10, 11].

Рассматривая понятия «компетенции» и «компетентность» для кадрового менеджмента, мы вслед за Ю.А. Турчаниной под компетенциями будем понимать требования внешней и внутренней среды организации, сформулированные с учетом потребностей (ожиданий) общества и работодателей в специалистах с определенным набором характеристик, а под компетентностью – комплекс уже сформированных компетенций, проявляющихся в способности специалиста решать задачи и готовности к выполнению своей роли в той или иной области деятельности [10].

Выполнение сложных и ответственных функций требует от менеджеров наличия специальных знаний и способностей их использования в работе. Исследователи выделяют различные требования к профессиональным компетенциям менеджеров.

В настоящее время, как отмечают многие исследователи, производство нуждается в качественно новых менеджерах: конкурентоспособных, инициативных, компетентных, предприимчивых, высококвалифицированных, стрессоустойчивых, коммуникабельных, имеющих навыки делового общения, владеющих иностранными языками, готовых полноценно трудиться с первого рабочего дня, легко адаптирующихся к изменениям и быстро осваивающих новую технику и технологию современного наукоемкого производства, способных к анализу сложных ситуаций и принятию ответственных решений, владеющих новыми информационными технологиями, проявляющими интерес к постоянному повышению уровня образования и квалификации, способных не только работать в современной информационно-технологичной среде, но и развивать ее применительно к конкретному проекту, быстро адаптироваться к ее внешним изменениям.

Особое значение среди качеств менеджера В.В. Миронов и А.Т. Зуб выделяют умения по принятию решений. Авторы пишут, что менеджерские качества руководителя как хорошего технолога управления проявляются в знании технологий развития принятых решений и реализуются через умение подобрать подходящие управленческие методы, инструменты принятия решений, прогнозировать, оценивать риски и управлять реализацией решений в условиях неопределенности. «При определении организационных целей руководитель выступает в роли мыслителя, заглядывающего в будущее. Здесь он должен обладать видением перспектив развития проблемной ситуации, уяснить и объяснять подчиненным взаимосвязь событий, отделять важное от второстепенного, выстраивать иерархию решаемых проблем в их взаимосвязи и в зависимости от степени важности для достижения организационных целей» [4, с. 6].

Для подготовки менеджеров, полагает исследователь М.Л. Ньюшенкова [5, с. 48], необходимой и достаточной является модель компетенций, состоящая из четырех кластеров компетенций: работа с информацией; достижение результатов; работа с людьми; личностное самосовершенствование.

Следующие компетенции менеджеров выделяют А.Е. Поршнева, З.П. Румянцева и Н.А. Соломатина [6]:

– понимание природы управленческого труда и процессов менеджмента;

- знание должностных и функциональных обязанностей менеджера, способов достижения целей и повышения эффективности работы организации;
- умение использовать современную информационную технологию и средства коммуникации, необходимые в управленческом процессе;
- владение искусством управления человеческими ресурсами;
- владение искусством налаживания внешних связей;
- способность к самооценке, умение делать правильные выводы и непрерывно повышать квалификацию.

Непременными личными качествами менеджера И.И. Макашина называют энергичность, инициативность, способность быстро ориентироваться в меняющейся ситуации и находить решения. По ее мнению все эти качества должны быть сопряжены с профессиональной эрудицией и компетентностью, основанной на культурологических, коммуникативных, управленческих, иноязычных, педагогических, правовых, экономических и специальных знаниях и умении решать комплексные производственные задачи [6].

Требования к профессиональной компетенции менеджера А.А. Коростелёв условно разделяет на две группы:

- знания и умения профессионального аспекта управленческой деятельности (умения обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерна высокая динамичность и неопределенность; информированность в вопросах отрасли профессиональной деятельности; способность управлять ресурсами, прогнозировать и др.);
- знания и умения психологического аспекта управленческой деятельности (высокое чувство долга и преданность делу; честность в отношениях с людьми и доверие к партнерам; умение четко выражать свои мысли и убеждать; уважительное отношение к людям и др.).

Зарубежные ученые М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури и другие указывают на то, что менеджером можно назвать человека только тогда, когда он принимает организационные решения или реализует их через других людей. Принятие решений, как и обмен информацией, по мнению авторов, является составной частью любой управленческой функции; необходимость принятия решения пронизывает все, что делает управляющий, формулируя цели и добиваясь их достижения, поэтому понимание природы принятия решений чрезвычайно важно для всякого, кто хочет преуспеть в искусстве управления.

Анализ работ отечественных и зарубежных ученых по управлению организацией и методологии менеджмента (М. Альберта, В.С. Афанасьева, Д.В. Валового, М. Вудкока, В.В. Глущенко, И.И. Глущенко, А.Т. Зуба, Н.Л. Карданской, О.И. Ларичева, Б.Г. Литвака, В.В. Миронова, М. Мескон, М.Л. Ньюенковой, В.Н. Парахиной, А.Е. Поршневой, В.Б. Ременникова, З.П. Румянцевой, Э.А. Смирнова, Н.А. Соломатина, Л.З. Стуколовой, Л.И. Ушвицкого, Р.А. Фатхутдиновой, Д. Френсиса, Ф. Хедоури, С.Н. Чудновской, В.С. Юкаевой и др.) позволил выделить совокупность требований к компетенциям качественно новых менеджеров:

- умение обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и неопределенность;
- информированность по производственным, кадровым и другим вопросам;
- знакомство с опытом менеджмента в других организациях и отраслях;
- способность управлять ресурсами, планировать и прогнозировать работу предприятия, владеть способами повышения эффективности управления;
- умение использовать современные информационные и коммуникационные технологии;
- способность работать с людьми и управлять самим собой (высокое чувство долга и преданность делу, коммуникабельность, навыки делового общения, способность к самообразованию, саморегуляции, самоактуализации и другое).

Ключевыми из выделенных требований являются требования к умениям по принятию решений. Современные менеджеры должны владеть широким спектром современных методов принятия решений, планирования, осуществления принятых решений и контроля всех стадий этого процесса. В условиях существенных изменений, происходящих в последние годы в социально-экономическом, политическом, культурном развитии нашей страны, определении курса на развитие гражданского общества, основанного на демократических началах и рыночной экономике смысл этих требований многократно возрастает.

Список литературы

1. Беляева, В.А. Компетентностный подход в проектировании инновационного развития образовательного учреждения : учеб.-метод. пособие / В.А. Беляева [и др.]. – М. : АРКТИ, 2009. – 136 с.
2. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя // Эйдос. – 2006. – 5 мая. – Режим доступа : <http://eidos.ru/journal/2006/0505.htm>. – Загл. с экрана.
3. Минько, М. Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера / М. Минько. – М. : Альпина Паблишер, 2010. – 205 с.
4. Миронов, В.В. Принципы принятия управленческих решений в системе федеральных органов исполнительной власти : учеб.-метод. пособие / В.В. Миронов, А.Т. Зуб. – М. : Современные тетради, 2003. – 336 с.
5. Нюшенкова, М.Л. Методология формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной деятельности в условиях высшей школы : дис. д-ра пед. наук : 13.00.08 : защищена 03.07.2010 : утв. 20.12.2010 / Нюшенкова Маргарита Лаврентьевна. – Тамбов, 2010. – 345 с.
6. Основы теории управления : учеб. пособие / под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 560 с.
7. Ременников, В.В. Разработка управленческого решения : учеб. пособие / В.В. Ременников. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 140 с.
8. Смирнов, Э.А. Разработка управленческих решений : учебник / Э.А. Смирнов. – М. : Юнити-Дана, 2002. – 234 с.

9. Смолкин, А.М. Менеджмент: основы организации / А.М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 245 с.
10. Турчанина, Ю.А. К вопросу о соотношении понятий «компетентность» и «компетенция» [Электронный ресурс] / Ю.А. Турчанина. // Ориг. исслед. – 2011. – Вып. № 5 (Август). – <http://ores.su/index.php/2011-02-13-16-16-51/23--5-2011-/144-----lr--lr>. – Загл. с экрана.
11. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской // Эйдос. – 2002. – 23 апр. – Режим доступа : <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. – Загл. с экрана.
12. Хуторской, А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской // Эйдос. – 2005. – 12 дек. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>. – Загл. с экрана.
-

Requirements for Professional Competences of a New Manager

V.S. Bogomolov

Ryazan State University named after S.A. Esenin, Ryazan

Key words and phrases: the ability to make decisions as a key competence of a manager; competence; competency; managers' competence; requirements for professional managers' competence.

Abstract: The article presents the analysis of the works of Russian and foreign scientists on company management and management methodology; it enables to identify a set of competence requirements for qualitatively new managers (the ability to reason and make decisions, the ability to manage resources, the ability to plan and predict performance of the enterprise, the ability to use information and communication technologies, etc.). It has been revealed that key competencies are decision-making skills. Modern managers need to possess a wide range of methods of decision-making, planning, implementing and control of all stages of this process.

© В.С. Богомолов, 2012