

УДК 65.01

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЯ

Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В.

*ФГАОУ ВО Сибирский федеральный университет, Красноярск, e-mail: nauka_prima@mail.ru,
galina-cons@yandex.ru*

В современной практике управления профессиональная компетентность устойчиво рассматривается как объект формирования и качественного преобразования. Роль руководителя в системе управления объективно занимает ключевое положение. Несомненно, что современный кадровый менеджмент компетентность руководителя рассматривает как значимый объект управления. Разночтения в научных подходах к определению структуры и содержания профессиональной компетентности порождают проблемы при выборе стратегии и методов развития квалификационного и личностного потенциала современного руководителя. Унификация подходов к управлению профессиональной компетентностью позволяет обоснованно воздействовать на формирование, использование и развитие управленческого потенциала современного руководителя.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управление компетентностью.

APPROACHES TO THE MANAGEMENT OF HEAD PROFESSIONAL COMPETENCE

Bagdasarian I.S., Dudkina G.V.

*Siberian Federal University, Krasnoyarsk, e-mail: nauka_prima@mail.ru, sochneva.e@inbox.ru,
galina-cons@yandex.ru*

In modern management practice professional competence sustainably is seen as an object of formation and quality conversion. The role of a leader in control system objectively occupies a key position. There is no doubt that contemporary human resource management apologizes that competence is an important object of management. Differences in scientific approaches to the definition of the structure and content of professional competence cause problems in the choice of strategy and methods development, qualification and personal potential of a leader. Unification of approaches to the management of professional competence allows to influence to the formation, using and development of the modern header potential.

Keywords: professional competence, management competence.

Современная практика управления претерпевает значительные преобразования в области содержания профессиональной компетентности. Процесс преобразования значительно усложняется многообразием определения структуры и содержательного аспекта профессиональной компетентности, в том числе руководителя как значимой категории кадрового менеджмента.

Разнообразие определения понятия обусловлены различием научных подходов. Профессиональная компетентность рассматривается как: совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объём навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств; вектор профессионализации; способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий. Направления и содержание исследований профессиональной компетентности представлено на рис. 1.

С позиции деятельностного подхода компетентность может быть сформирована только в деятельности, в процессе преобразования собственного опыта. Основанием для такого понимания вопроса стали труды

отечественных ученых в области психологии и социологии В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, А.Руб. Лурия, В.А. Петровского, С.Л. Рубинштейна, Г.П. Щедровицкого [2, с. 21].

В контексте данного подхода рассматривается событие или явление в процессе деятельности субъектов, включённых в систему социальных взаимоотношений. При этом, человек представлен как предмет и объект деятельности. В рамках данного подхода Л.Н. Берестова предлагает рассматривать знания, управленческие умения, навыки. А.Д. Гонеев и А.Г. Пашков определяют профессиональную компетентность, как интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалиста, которая отражает не только уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию.

Таким образом, с точки зрения деятельностного подхода профессиональную компетентность можно рассматривать, как теоретическую (знания на уровне применения) и практическую (умения как выполнение

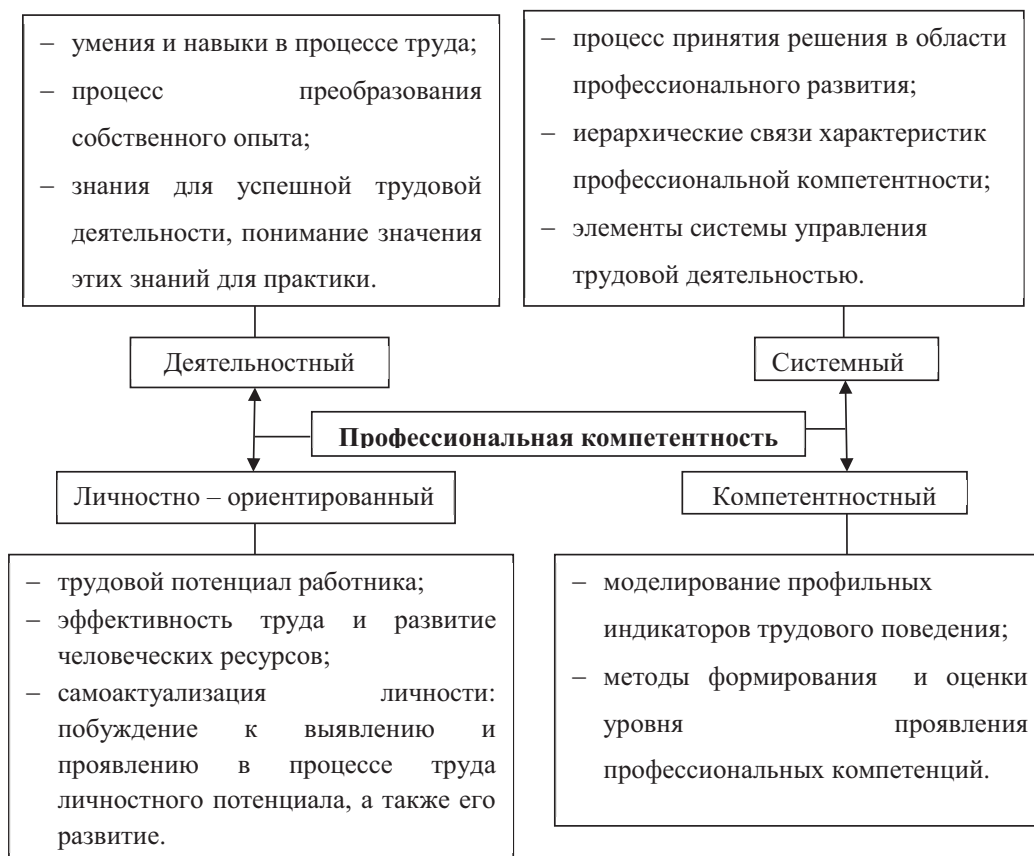


Рис. 1. Содержание научных подходов в исследовании профессиональной компетентности

функций, действий, операций) готовность к профессиональной деятельности.

Системный подход широко используется в науке для решения многих теоретических и прикладных задач. Методологическая основа системного подхода в области определения профессиональной компетентности представлена в работах Б.Г. Ананьева, А.В. Брушлинского, В.П. Зинченко, В.П. Кузьмина, О.Е. Лебедева, Б.Ф. Ломова, В.Д. Шадрикова. Сущность системного подхода заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты не изолированы, а рассматриваются в системе с другими, при этом любой объект рассматривается и как система, и как элемент более крупной, объемлющей его системы. Позиции системного подхода прослеживаются в определениях понятия «управленческая компетентность», которая определяется, как составляющая профессиональной компетентности. М. Кяэрст оперирует понятием компетентность руководителя, в котором профессиональная компетентность руководителя и управленческая компетентность уравниваются. Таким образом, учёные рассматривают профессиональную компетентность, как систему диалектически взаимосвязанных сторон одного процесса.

Личностно – ориентированный подход включает представления о социальной, деятельностной и творческой сущности человека, как личности. Научные позиции в рамках личностно-ориентированного подхода представлены в работах Е.В. Бондаревской, Б.С. Гершунского, Э.Ф. Зееруб. В контексте данного подхода российскими и зарубежными учёными рассматривается актуальность формирования личности руководителя, обладающего высоким уровнем профессиональной компетентности и возрастающими требованиями к уровню профессиональности. Профессиональную компетентность ученые описывают через характеристики трудового поведения личности, которые рассматриваются как результат и главный критерий эффективности в развитии профессиональной компетентности. При этом характеристики поведения личности в процессе труда определенным образом структурируются. Так, американский психолог и практик в области управления человеческими ресурсами организации Руб. Бояцис, структурируя профессиональную компетентность, выделяет «пороговые» и «отличительные» группы способностей руководителя – цели и действия, лидерства, управления человеческими ре-

сурсами, руководства подчиненными, сосредоточения внимания на других. По мнению отечественного ученого и практика в области развития личностного и профессионального потенциала Руб.Л. Кричевского, в профессиональную компетентность руководителя, возможно, включить общий перечень личностных характеристик. Перечень позволяет в процессе оценки эффективности его работы, определить способности и возможности к реализации творческого подхода в профессиональной деятельности. Во взглядах Э.Ф. Зеера и А.К. Марковой выделяют отдельные виды профессиональной компетентности – личностная компетентность (владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности) и индивидуальная компетентность (владение приемами саморегуляции и развития индивидуальности в рамках профессии, способность к индивидуальному самосохранению).

Итак, приведенный анализ позволяет утверждать, что в рамках личностно – ориентированного подхода профессиональная компетентность представлена в виде определенной модели личностных характеристик руководителя, которая также может включаться в структуру понятия «профессиональная компетентность», определяемого с позиций и других подходов.

Принято считать, что компетентностный подход зародился в США, и одной из первых публикаций, «открывающих» эту проблематику, была статья D.McClelland «Тестировать компетентность, а не интеллект» (Testing for Competence Rather Than for «Intelligence»). В последние годы компетентностный подход, под которым понимается метод моделирования и описания результатов образования как норм его качества в виде признаков практической готовности человека к деятельности (В.И. Байденко, И.А. Зимняя), находит всё более широкое применение в теории и практике.

Так, идеи компетентностного подхода нашли отражение в современных теориях. Например, в концепции В.А. Болотова и А.В. Хуторской отмечается, что компетентностный подход – это акцентирующий внимание на результате формирования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Приоритетными целями-векторами в процессе формирования и развития профессиональной компетентности становятся: самоопределение; самоактуализация; социализация и разви-

тие индивидуальности. В качестве инструментальных средств достижения этих целей выступают профессиональные знания и представления о процессе труда, поэтому особое значение приобретает базовое образование сотрудников и претендентов на вакантную должность. При этом, выделяется совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определённому кругу предметов и процессов, которые определяют способность человека к применению знаний в конкретной профессиональной области. А также, инструментальным средством достижения целей самоактуализации выступает личностное отношение к предмету деятельности, которое определяет готовность применять знания и навыки в актуальной профессиональной среде.

Анализ отечественной и зарубежной научной литературы показывает, что не существует единой точки зрения на структурирование элементов профессиональной компетентности и их содержание: позиции либо отождествляются, либо дифференцируются.

Отечественные ученые, такие как И.А. Зимняя, А.П. Панфилова и В.С. Безрукова определяют профессиональную компетентность как способность выполнить специфическую деятельность по предписанному стандарту с целью получения определенных достижений [1, с. 45]. При этом, В.С. Безрукова под компетентностью понимает «владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения» [1, с. 60]. Также автор выделяет профессиональную компетентность руководителя, характеризующее его готовность к профессиональной деятельности, непрерывному профессиональному развитию и самосовершенствованию. В рамках данной работы для нас наибольший интерес представляет компетентность как профессиональная компетентность руководителя.

Многолетний опыт исследования и опыт сотрудничества с крупными компаниями Красноярского края позволяет констатировать, что профессиональная компетентность руководителя проявляется себя через два компонента: квалификационный и практический аспекты. Квалификационный как базовый для конкретной профессиональной области хозяйствования включает в себя необходимые и достаточные знания, умения и навыки управления. А практический аспект выражается в совокупности личностных качеств и свойств, которые определяют от-



Рис. 2. Компоненты профессиональной компетентности руководителя

ношение к труду, своим профессиональным функциям и отношения к сотрудникам. То есть, практический аспект, включает в себя компоненты готовности и способности управлять. Наше представление о профессиональной компетентности руководителя представлено на рис. 2.

Ряд зарубежных исследователей Руб. Хагерти, А. Мэйхью рассматривают любого профессионала как носителя ряда профессиональных компетентностей, в совокупности составляющих ядро, т.е. специфику, вариант профессиональной квалификации [8, с. 15].

Авторы выделяют техническую компетентность, которая предназначена для описания основополагающих элементов знаний в сфере управления. Наряду с этим, также выделяется коммуникативная компетентность, как владение сложными коммуникативными навыками и умениями. Коммуникативная компетентность включает в себя формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному мен-

талитету и выражающихся в рамках данной профессии [8, с. 21].

Особый интерес представляет контекстуальная компетентность, которая предназначена для описания элементов знаний в сфере управления. Это направление включает знания менеджера о построении отношений с организациями линейного типа управления, а также его способность функционировать в организации. Важно, что данная компетентность выступает как адаптивная способность предвидеть и перерабатывать изменения в профессии, приспосабливаться к изменяющимся профессиональным контекстам [12, с. 17]. Интегративная, умение мыслить в логике профессии, расставлять приоритеты и решать проблемы в соответствующем профессиональном стиле [12, с. 24].

С позиции авторов отечественной и зарубежной литературы, профессиональная компетентность специалиста любого профиля включает такие составляющие, как, специальная, она направлена на высокий уровень знаний, техники и технологий, используемых в профессиональном труде и обеспечивающих возможность профессионального роста специалиста, смену профиля работы, результативность творческой

деятельности. Также включает в себя одна из составляющих, социальная, выражает способность брать на себя ответственность и принимать решения, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, продуктивно взаимодействовать с представителями других культур и религий. Авторы характеризуют и психологическую компетентность, ведь она обусловлена пониманием того, что без культуры эмоциональной восприимчивости, без умений и навыков рефлексии, без опыта эмпатийного межличностного взаимодействия и самореализации профессионализм остается частичным, неполным.

Итак, профессиональная компетентность ориентирована на результат, требующий одинакового поведения на всех уровнях. Уровень определяется через индикатор поведения, при этом структурируется профессиональная деятельность и учитываются факторы, которые влияют на развитие профессиональной компетентности.

Список литературы

1. Бакер А. С. Российский и зарубежный подход к пониманию профессиональной компетентности // Электронное научное издание (электронный научно-педагогический журнал) – доступ: <http://www.emissia.org/offline/2008/1227.htm>
2. Глухих, С.И. Интегративно-деятельностный подход к подготовке медицинских сестер в непрерывном профессиональном образовании: автореферат дис...доктора педагогических наук: 13.00.08 / Глухих С.И.- Москва, 2012. – 46с.
3. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход в модернизации профессионального образования // Высшее образование в России №4, 2004 С.23-30
4. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Интернет-журнал «Эйдос» -доступ: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0504.htm>
5. Коробейникова, И. А. Формирование управленческой компетентности студентов в педагогическом вузе: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Коробейникова И. А. [Место защиты: Кузбас. гос. пед. акад.]. - Ишим, 2010. - 218 с.
6. Малимонов, И.В., Король, Л.Г. Социологический мониторинг как неотъемлемая часть системы управления вузом // В сборнике: Экономика и управление в современных условиях материалы международной (заочной) научно-практической конференции. 2015. С. 164-168.