

УДК 364–43:005.322

Волошка В.В.

ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Ключевые слова: управленческая компетентность специалиста, структура управленческой компетентности специалиста социальной сферы.

Поступательное развитие социальной политики и экономики России обеспечивается профессиональными кадрами высокой квалификации и высоким уровнем образованности современного общества. Модернизация современного общества возможна при активном участии в данном процессе системы образования, через выполнение ею социального заказа. Этот факт определил основные направления развития отечественной системы образования. Современное образование должно обеспечивать эффективную социализацию человека в рыночной среде, противодействовать негативным социальным процессам, содействовать социальной мобильности человека, поддерживать его вхождение в новое информационное общество, реализовывать ресурсы конституционной свободы и выбора человека. Следовательно, вложения в человеческий капитал, повышение качества его подготовки выступают как условие становления и развития социальной политики и отечественной экономики. Все это определяет необходимость осуществления изменений в структуре и содержании современного образования, особенно профессионального. Необходимость развития системы профессионального образования объясняется процессом устаревания знаний, необходимостью учитывать постоянно меняющиеся потребности рынка труда с целью быстрого отклика на его требования, направленные на освоение специалистами новых компетенций и социальных ролей. В практике профессионального образования особое место занимает процесс профессиональной подготовки и переподготовки специалистов социальной сферы, социальных педагогов, учителей, работников социальной защиты, психологов, работников здравоохранения,

органов безопасности и охраны прав людей; специалистов, занимающихся адаптацией и реабилитацией различных групп населения, пострадавших от катастроф и других социальных коллизий, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Профессиональная компетентность специалиста социальной сферы, ее высокий уровень сформированности влияют на психическое, нравственное и физическое оздоровление современного общества, на процесс выстраивания социальных отношений на основе гуманизации, определяют эмоциональный настрой и микроклимат в социуме, влияют на качество жизни людей при условии их активного социального участия во всех сферах жизни и деятельности. В связи с этим сложившаяся система подготовки специалистов социальной сферы должна отвечать как социальной, так и образовательной политике. Таким образом, необходимо использовать высококвалифицированных специалистов в достижении стратегических целей социальной политики государства. Развитие социальной сферы в стране, изменения ее структурной и содержательной составляющих привели к формированию такой профессии, как «специалист социальной сферы». Процесс становления и развития специалиста социальной сферы предполагает необходимость формирования у него ряда компетентностей, обеспечивающих эффективность его деятельности в социуме. Специалист социальной сферы работает с людьми, попавшими в непредсказуемые ситуации с высокой степенью их неопределенности, что требует от данного специалиста ряда профессиональных качеств, которые и отличают его от социального работника. Ф.Ш. Мухаметзянова в своем исследовании отмечает, что специалисту социальной сферы нужно

достаточно быстро принять оптимальное решение в сложных непредсказуемых ситуациях, оказать помощь нуждающимся, т.е. он должен владеть рядом профессиональных компетенций, позволяющих ему «выходить за пределы нормативного, устоявшегося положения дел, принимать решения и нести ответственность за них» [10, с. 219]. Специалисту социальной сферы необходимо обладать стартовыми возможностями, способностями, знаниями, умениями, навыками, компетентностью и высокой мотивацией. Следовательно, к нему необходимо предъявлять два типа требований: профессиональная грамотность и управленческая компетентность. Таким образом, достаточно остро стоит вопрос о становлении и развитии специалиста социальной сферы с высоким уровнем сформированности управленческой компетентности.

Результаты анализа научной литературы позволили определить, что основным критерием профессионализма современного специалиста социальной сферы является «управленческая компетентность». В соответствии с логикой исследования следует рассмотреть сущность и содержание понятий «компетентность» и «управленческая компетентность» специалиста вообще и социальной сферы в частности. Полученные результаты станут основой для определения путей формирования управленческой компетентности студента – будущего специалиста социальной сферы.

Компетентностный подход в образовании охватывает, наряду со знаниями и навыками, такие категории, как способности, готовность к познанию, социальные навыки. Компетентности – это способности (возможности) решать сложные реальные задачи. Данное понятие определяют также как категорию,

которая позволяет интерпретировать результат образования в совокупности когнитивных, мотивационно-ценностных и социальных составляющих. Она носит ситуативный характер, так как выражается в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных ситуациях. А компетенция – это понятие, связанное с содержанием области будущей профессиональной деятельности. Л.В. Горюнова в своем исследовании отмечает, что компетентность есть «интегральная характеристика, определяющая способность и готовность специалиста, опираясь на личностные качества, знания, умения, навыки, опыт, осуществлять деятельность, направленную на разрешение проблем и задач в динамичной профессиональной среде» [3, с. 112]. При этом автор уточняет, что знания, умения, навыки и опыт обогащаются и развиваются благодаря этой деятельности. На это определение компетентности мы будем опираться в своем исследовании.

Современный специалист социальной сферы, занимающийся управленческой деятельностью, должен владеть знаниями и обладать умениями, навыками, обеспечивающими его успешность в этом виде деятельности (методы управления и работы с кадрами, культура управления, технические средства управления, проектирование структур, управленческие технологии и т.д.). Управленческая компетентность специалиста является объектом исследования отечественной и зарубежной науки (М. Альберт, П. Дракер, Л. Зайберг, Э.Ф. Зеер, В.Ю. Кричевский, Н.В. Немова, Г.А. Редер, Е.П. Тонконогая, Т.И. Шамова, Ю.В. Фролов и др.). Многие ученые (А.К. Маркова, Л.И. Панарин, Т.И. Шамова и др.) в содержание данного понятия включают управ-

ленческие умения и знания, а также характеристику личности (С.Г. Вершловский, Ю.Н. Кулюткин и др.).

Осуществление управленческой деятельности в социальной сфере, по мнению В.И. Зверевой, будет наиболее эффективным при условии, что у специалиста на достаточно высоком уровне сформированы умения управлять собой и своей деятельностью, умения саморазвития и развития других, умения эффективного решения проблем, инновационные умения, коммуникационные умения. Следовательно, современный специалист должен обладать «адаптационной мобильностью, контактностью, доминантностью» [4, с. 14]. Т.И. Шамова [14] считает, что управленческая компетентность есть знания, а главное, умения использовать знания в процессе управленческой деятельности. Л.И. Панарин в своих работах отмечает, что управленческая компетентность специалиста есть совокупность умений (организаторские, конструктивные, коммуникативные), способностей и готовность использовать эти умения в своей практической работе. В.Р. Веснин под управленческой компетентностью понимает способность специалиста качественно и безошибочно выполнять основные функции в стабильных и постоянно меняющихся условиях, осваивать новое, при изменении ситуации быстро адаптироваться к ее особенностям.

Основными признаками понятия «управленческая компетентность» В.Ю. Кричевский считает наличие у специалиста знаний для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики, операционных умений, способность творческого решения профессиональных задач. Е.П. Тонконогая включает в содержание управленческой компетентности специалиста знания для выполнения

профессиональных функций, практические умения, обеспечивающие успешность управленческой деятельности, профессионально значимые качества личности, в состав которых входят и способности творческого подхода к решению профессиональных проблем. О.М. Атласова понимает под управленческой компетентностью знания, умения, навыки, способности руководителя, позволяющие ему быть готовым к осуществлению результативной управленческой деятельности. Л.В. Кыверялг к основным признакам управленческой компетентности относит умелый подбор кадров, организацию деятельности коллектива, регулирование и координирование работы всех звеньев, осуществление взаимодействия субъектов системы, организацию процесса и его планомерный контроль, обеспечение активности каждого работника. А.К. Маркова определяет управленческую компетентность как способность действовать самостоятельно, ответственно и умение управлять деятельностью других людей.

Анализ определений понятия «управленческая компетентность» подтверждает положение о том, что в современной науке пока еще нет единого толкования данного понятия, а существующие содержательные компоненты понятия постоянно меняются. Это может быть обусловлено сложностью управленческой деятельности. Результаты анализа позволили нам выделить ряд общих положений понятия «управленческая компетентность», которые объединяют многие определения:

- совокупная личностно-профессиональная характеристика специалиста;
- интеллектуально-эмоциональное, волевое образование, основанное на гуманистических ценностных

ориентациях и связанное с жизненной позицией личности;

- фундаментальные знания в области управленческой деятельности, широкий социокультурный кругозор, гибкость мышления;
- навыки коммуникативной деятельности и умения осуществлять конструктивное взаимодействие между людьми;
- способность быть мобильным, оперативно принимать решения в различных ситуациях, готовность к инновациям в профессиональной деятельности.

Результаты обобщения позволяют дать следующую трактовку данной категории. *Управленческая компетентность специалиста социальной сферы* – интегративное свойство личности, включающее управленческую позицию, управленческие знания и умения, значимые для эффективного управления качества личности, отражающие готовность и способность специалиста эффективно осуществлять профессиональную деятельность при решении организационно-управленческих задач в условиях социальной сферы.

Вопрос об определении структуры управленческой компетентности специалиста обсуждается в современной научной литературе. Рассмотрим результаты исследований ученых, посвященных выделению элементов управленческой компетентности специалиста.

Четыре вида компетентности руководителя выделяет В.Р. Веснин: функциональная (знания и умения их реализовать); интеллектуальная (способность аналитически мыслить и осуществлять комплексный подход к выполнению обязанностей); ситуативная (действия в соответствии с ситуацией); социальная (коммуникативные и интеграционные способности). И.П. Семькин

считает, что в основе управленческой компетентности специалиста должна лежать профессиональная пригодность, понимаемая как совокупность психических и психофизических особенностей человека, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности. По мнению В.Ю. Кричевского, ключевыми компонентами управленческой компетентности являются: знания для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики, операционные умения, владение алгоритмами решения профессиональных задач, реализация творческого подхода к деятельности. Е.П. Тонконогая включает в содержание управленческой компетентности знания, обеспечивающие выполнение профессиональных функций, практические умения, необходимые для осуществления успешной управленческой деятельности, профессионально значимые качества личности. Основными компонентами управленческой компетентности специалиста, по мнению А.Н. Троян, являются: личные качества, профессиональная компетентность, этические нормы, навыки эффективного управления. О.М. Атласова в структуру управленческой компетентности специалиста включает знания, умения, навыки, способности и готовность к управленческой деятельности. Л.Г. Киселева компонентную структуру управленческой компетентности представляет как совокупность когнитивного, ценностного, коммуникативного, организационно-деятельностного компонентов.

Понимание управленческой компетентности связывается с профессиональной зрелостью личности и обретением такого состояния, которое позволяет ей продуктивно действовать при выполнении управленческих функций, достигать ощутимых результатов.

Е.Н. Белова в качестве составляющих управленческой компетентности выделяет: адекватный профессиональной деятельности психофизиологический статус; стаж работы; общепрофессиональные умения; управленческую, правовую и экономическую грамотность; навыки управления развитием; психологическую грамотность, навыки коммуникации и владения самоменеджментом; научно-методическую грамотность; навыки владения технологиями менеджмента; эрудированность, интеллект. Следовательно, как отмечает автор, управленческую компетентность следует рассматривать как комплексную систему, включающую в себя научно-теоретические, операционно-технологические, социально-психологические характеристики. Т.А. Артеменкова, В.Л. Семиков, П. Сенге в качестве основных функциональных компонентов управленческой компетентности определяют: когнитивный, организационный, коммуникативный, рефлексивный.

Анализ зарубежной литературы (М. Альберт, П. Дракер, Л. Зайберг, Г.А. Редер) показал, что компетентность руководителей авторы рассматривают на уровне психологии управленческой деятельности, управления по результатам, ситуациям, управления развитием, решения управленческих задач, преодоления ограничений, разрешения конфликтов. В модель управленческой компетентности ученые включили следующие компоненты: руководство изменениями (видение будущего, осознание внешней среды, творчество и инновации, стратегическое мышление, постоянное обучение, гибкость, мотивация); руководство персоналом (разрешение и предотвращение конфликтов, понимание культурных факторов, формирование команды); управление ресурсами (финансами,

человеческими ресурсами, технологиями); достижение результатов; коммуникации и формирование коалиций.

Анализ предложенных в научной литературе структур управленческой компетентности специалиста позволяет нам констатировать тот факт, что нет ее единой структуры, как и единого определения данной категории. На наш взгляд, это связано с использованием различных подходов к рассмотрению компетентностей современного специалиста. Результаты анализа позволили нам выделить ряд компонентов, которые объединяют многие структуры: компоненты, характеризующие личность и ее взаимодействие с обществом и средой; компоненты, характеризующие деятельность личности; компоненты, характеризующие управленческую деятельность специалиста.

Опираясь на полученные результаты анализа различных структур управленческой компетентности специалиста, мы выделили следующие структурные составляющие управленческой компетентности будущего специалиста социальной сферы:

- мотивационный компонент – включает личностно значимые мотивы и ценностные установки, позитивное отношение к овладению управленческими знаниями и умениями, потребности их применения в практической деятельности. Мотивационный компонент предполагает наличие интереса к профессионально-управленческой деятельности в социальной сфере, характеризующегося потребностью личности в определении целей и способов совершенствования управленческой компетентности;
- когнитивный компонент – включает систему управленческих знаний. Когнитивный компонент пред-

полагает наличие определенных управленческих знаний, помогающих специалисту адекватно оценивать реальные управленческие ситуации, находить и применять необходимую информацию для их разрешения, а также в процессе самообразования развивать управленческую компетентность;

- деятельностный компонент – включает исследовательские, организаторские, проектировочные умения специалиста, позволяющие ему реализовывать технологии эффективного управления в условиях социальной сферы;
- личностный компонент – представляет собой совокупность значимых для эффективного управления личностных качеств специалиста социальной сферы: инициативность, ответственность, мобильность, коммуникабельность, самостоятельность, критичность мышления.

Литература

1. Белова, Е.Н. Формирование управленческой компетентности руководителя образовательного учреждения сферы культуры: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.Н. Белова. Красноярск, 2006.
2. Веснин, В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. М.: Проспект, 2004.
3. Горюнова, Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России / Л.В. Горюнова. Ростов н/Д: РГПУ, 2006.
4. Директор школы в системе повышения квалификации: сб. науч. трудов / под ред. Е.П. Тонконогой. М., 1983.
5. Зверева, В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы / В.И. Зверева. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Новая школа, 1997.
6. Ильин, В.С. Проблема и организация исследования целостного процесса формирования личности / В.С. Ильин // Целостный учебно-воспитательный процесс: исследование продолжается. Волгоград: Перемена, 2001.
7. Киселева, Л.Г. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений: дис. ... канд. пед. наук / Л.Г. Киселева. Чита, 2007.

8. *Кричевский, В.Ю.* О некоторых направлениях развития теории управления школой / В.Ю. Кричевский // Управление в образовании: материалы международного семинара. СПб.: Образование, 1996. С. 6–8.
9. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Просвещение, 1999.
10. *Мухаметзянова, Ф.Ш.* Региональная система подготовки специалиста социальной сферы: на примере Республики Татарстан: дис. ... д-ра пед. наук / Ф.Ш. Мухаметзянова. Казань, 2002.
11. *Равен, Дж.* Природа компетентности / Дж. Равен // Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы. М.: Когито-Центр, 2001. С. 65–75.
12. *Семыкин, И.П.* Развитие управленческой компетентности руководителя / И.П. Семыкин. М.: Академический проект: Гаудеамус, 2004.
13. *Троян, А.Н.* Управление дошкольным образованием / А.Н. Троян. М.: Сфера, 2005.
14. *Шамова, Т.И.* Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко. М.: Центр «Педагогический поиск», 2001.