

## ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ НА ЭТАПЕ ОВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИЕЙ

### FACTORS OF DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE AT THE STAGE OF MASTERING THE PROFESSION

*O. Polezhaeva*

*Summary:* This article discusses the key aspects and factors of the formation of managerial competence among students at the stage of mastering the profession. The approaches of modern scientists to the definition of the term «managerial competence» are studied.

*Keywords:* competence, managerial competence, factors of competence development, professionalism, mastering a profession, personal and professional development.

**Полежаева Ольга Дмитриевна**

Соискатель, старший преподаватель  
Северо-Западный институт управления Российской  
Академии Народного Хозяйства и Государственной  
Службы при Президенте РФ  
polezhaevaolga@yandex.ru

*Аннотация:* В настоящей статье рассмотрены ключевые аспекты и факторы формирования управленческой компетенции у студентов на этапе овладения профессией. Изучены подходы современных ученых к определению термина «управленческая компетентность».

*Ключевые слова:* компетентность, управленческая компетентность, факторы развития компетенций, профессионализм, овладение профессией, личностно-профессиональное развитие.

В современном мире общественные потребности, прежде всего, выдвигают на передний план основные требования по осуществлению подготовки высококвалифицированных специалистов в разных сферах деятельности. Именно поэтому сегодня требуется формирование инициативных личностей, которые будут готовы к эффективному выполнению профессиональных задач и управленческой деятельности.

В научных исследованиях В.И. Коваленко и Н.В. Буравцовой отмечалось, что результативность процесса управления, в первую очередь, обусловлена сформированностью у будущих специалистов управленческой компетенции на этапе овладения профессией [5, с. 181]. Именно поэтому в современной системе образовательного процесса требуется развитие основных компетенций и навыков, которые способствуют становлению и развитию управленческой компетенции у будущих специалистов на этапе овладения профессией.

Прежде чем перейти к рассмотрению основных факторов развития управленческой компетенции у студентов на этапе овладения профессией, требуется остановиться на рассмотрении подходов современных ученых к трактовке данного понятия.

В исследовании А.И. Таюрского отмечается, что управленческая компетентность – это совокупность качеств личностного характера индивида, в которых раскрывается содержание такого личностного свойства с позиции современной управленческой деятельности [15, с. 5].

Согласно научным воззрениям О.Л. Карповой,

Т.Н. Шабалковой, Н.С. Агладиной, под управленческой компетенцией требуется понимать совокупность компетенций, сформированную в процессе самообразования и процессе обучения [1, с. 77].

И.Ю. Куравина в своей статье отмечала, что управленческая компетенция представляет собой совокупность опыта, навыков и знаний, которые нужны для управления организацией [13, с. 92].

Таким образом, в представленных определениях авторы придерживаются мысли о том, что управленческая компетенция – это совокупность личностных качеств, компетенций, опыта, знаний и навыков, которые необходимы для управления. Однако в них не раскрывается вопрос о факторах, которые способствуют развитию таких компетенций. Именно поэтому остановимся далее на этом вопросе.

На сегодняшний день в научных источниках выделяются разные группы факторов, которые способствуют формированию и развитию управленческой компетенции у студентов при овладении профессией. Рассмотрим основные факторы, предлагаемых в научных трудах.

Так, при рассмотрении особенностей формирования управленческой компетенции на этапе овладения профессией, В.И. Коваленко и Н.В. Буравцова выделяют такие психологические факторы, направленные на формирование управленческой компетенции будущих специалистов, как:

1. Успешность в конкретной управленческой структуре.

2. Личная индивидуальная успешность, которая включает в себя:
- профессионально важные качества;
  - личностно-профессиональный потенциал;
  - управленческий потенциал [5, с. 181].

Если обратиться к научным трудам Н.В. Буравцовой, то можно выделить, что на развитие профессиональной управленческой компетенции оказывают непосредственное воздействие группа психологических факторов, представленных на рисунке 1.

Как следует справедливо согласиться с ученым, выделенные на рисунки психологические факторы формирования управленческой компетенции способствуют, прежде всего, формированию таких позиций будущих профессионалов, как мотивационно-осмысленная и предметно-определенная позиция.

В исследовании М.Б. Гарунова отмечается, что сущностью обязанностей управленцев считается организация работы собственных подчиненных, которая непосредственно направлена на исполнение задач профессионального характера. При этом исследователь отмечает, что такое исполнение профессиональных задач должно иметь вид творческой деятельности. Именно поэтому требования к уровню творчества повышается в процессе повышения уровня управления и усложнения объекта [8].

В исследованиях Н.В. Кузьминой и А.А. Реана [12] представлена классификация акмеологических факторов, влияющих на личностно-профессиональное развитие. В числе основных факторов влияния авторы выделяют объективные, субъективные и субъективно-объективные. Представим описание указанных групп факторов с учетом специфики и новообразований студенческого

периода личностно-профессионального развития.

**Объективные факторы** полностью определяются системой профессиональной деятельности, соответственно, имеют внешнюю заданность [17, с. 493]. В студенческом возрасте объективные факторы личностно-профессионального развития формируются теми условиями, которые создают внешнее пространство обучения и воспитания на этапе овладения профессией:

- условиями, способствующими развитию способностей к управлению эмоциональными, в т.ч. стрессовыми состояниями [7, с. 18];
- условиями, нацеленными на развитие гностических способностей индивида (внимание, память, гибкость, понятийность и логичность мышления) [10, с. 72];
- условиями, нацеленными на развитие способностей к проектировочной деятельности [3, с. 14];
- условиями, нацеленными на развитие коммуникативных способностей [4, с. 23];
- условиями, нацеленными на развитие специальных компетенций в соответствии с особенностями будущей профессиональной деятельности [11, с. 272].

Одним из важнейших объективных факторов ЛПР на этапе овладения профессией является построение субъективной модели обучения [14, с. 40], основанной на типовых образовательных стандартах, но предполагающей гибкий, индивидуализированный подход в выборе направлений личностно-профессионального развития.

Итак, объективные факторы личностно-профессионального развития представляют собой системные воздействия со стороны образовательной среды на внутренние факторы развития профессионализма в период студенчества.



Рис. 1. Психологические факторы, воздействующие на формирование управленческой компетенции [6, с. 240]

В свою очередь, индивидуальные факторы успешно-личностно-профессионального развития – это **субъективные факторы**, которые включают в себя такие детерминанты, как мотивы и ценности, профессиональную направленность, компетентность, профессионально-значимые личностные качества и т.д. [16, с. 93].

Система внутренних факторов, определяющих ЛПР, выступает предметом исследования в различных научно-практических и экспериментальных моделях. Так, в системной теории личностно-профессионального развития, Л.М. Митина выделяет такие интегральные характеристики личности, как направленность, компетентность и гибкость, которые являются результатом комбинации профессионально-значимых личностных свойств. Объединяясь в еще более сложные качества, они определяют степень трудовой мобильности, конкурентоспособности работника [15, с. 17]. Совершенствование этих качеств определяет профессиональное развитие личности.

Одним из ключевых внутренних факторов ЛПР являются способности личности к той или иной профессиональной деятельности. Способности не сводятся к имеющимся знаниям, умениям, навыкам или профессиональным компетенциям, а проявляются в том, насколько быстро, прочно и глубоко субъект овладевает способами и приемами деятельности [9, с. 46].

**Субъективно-объективные факторы** связаны с особенностями организации образовательной среды, управлением ею [9, с. 47]. В нашем понимании, это интериоризованные механизмы развития, которые усваиваются личностью в процессе обучения и воспитания в специально организованных условиях образовательной

среды. Без целенаправленной системы психолого-педагогических, акмеологических, развивающих воздействий, активизация этих факторов не представляется возможным. Под субъективно-объективными факторами мы понимаем сформированность процессов самопознания, самообразования и самовоспитания.

При формировании управленческой компетенции на этапе овладения профессией требуется уделять наибольшее внимание объективной необходимости адекватности распределения в структуре управления основных функций по вертикали и горизонтали. В данном случае можно согласиться с ученым, если принимать во внимание тот факт, что процесс формирования управленческой компетенцией осложняется совокупностью субъективных эффектов деятельности, а именно условиями, режимами деятельности, неоднородности обязанностей, эффективностью в решении задач и пр.

В работе Б.А. Аникина указываются следующие психологические факторы становления управленческой компетенции:

- неопределенность формирования ряда ситуаций производственного характера;
- функциональная непрописанность [2, с. 140].

Таким образом, управленческая компетенция – это совокупность личностных качеств, компетенций, опыта, знаний и навыков, которые необходимы для управления. Однако в них не раскрывается вопрос о факторах, которые способствуют развитию таких компетенций. Среди психологических факторов развития управленческой компетенции выделяют: субъективные, объективные и субъективно-объективные факторы, которые влияют на личностно-профессиональное развитие.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Агладина Н.С., Шабалкова Т.Н., Карпова О.Л. Формирование управленческой компетентности бакалавра в процессе самообразовательной деятельности // Сибирский педагогический журнал. 2015. №4. С. 76-80.
2. Аникин Б. Высший менеджмент для руководителя. – М., 2001. 140 с.
3. Бендюков М.А. Психология профессионального развития в условиях рынка труда (теоретический анализ) / М.А. Бендюков // Профессиональный потенциал. – 1998. – № 4. – с. 14-16.
4. Болотин А.Э., Стрельникова Н.Л. Педагогическая технология управления развитием коммуникативных способностей у студентов вузов физической культуры / А.Э. Болотин, Н.Л. Стрельникова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2014. – № 2 (108). – С. 21-25.
5. Буравцова Н.В., Коваленко В.И. Психологические факторы, обуславливающие развитие организационно-управленческих навыков будущих менеджеров // МНКО. 2013. №4 (41). С. 181-183.
6. Буравцова Н.В. Психологическое пространство личности в контексте проблем профессионального образования // Философия образования. – 2010. – № 1. С. 234-240.
7. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Изд. «Питер», 2009. – 469 с.
8. Гарунов М. Развитие творческой самостоятельности специалиста // Высшее образование в России. – 2003. – № 4.
9. Калашников М.М. К вопросу о сущности понятия способностей в педагогике и психологии // Вестник БГУ. 2014. №1. С. 45-52.
10. Карева Г.В. Компьютерные игры как средство развития гностических способностей студентов в вузе / Г.В. Карева // Вестник Брянского государственного университета. - 2010. - № 1. - С. 71-75.

11. Кузнецова Е.Н. Создание педагогических условий для формирования профессиональных компетенций обучающихся среднего профессионального образования // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. 2014. №2. С. 270-277.
12. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория фундаментального образования в опыте талантливых преподавателей. - СПб. - 2013. - 272 с.
13. Куравина И.Ю. Содержательно-смысловая интерпретация сущности понятия управленческой компетентности / И.Ю. Куравина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 6 (192). — С. 91-95.
14. Мельничук А.С. Субъективные модели лично-профессионального развития управленческих кадров на этапе получения психологического образования / А.С. Мельничук // Акмеология. - № 1. - 2005. - С. 38-46.
15. Митина Л.М. Теоретико-методологическое и научно-методическое обеспечение обучения и лично-профессионального развития персонала организации / Л.М. Митина // Ученые записки СПбГИПСР. - Выпуск 1. - Том 17. - 2012. - С. 13 – 22.
16. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. - СПб.: Питер, 2002. - 432 с.
17. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: 2002 - 656 с.
18. Таюрский А.И. Факторы, влияющие на формирование управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений всех уровней профессионального образования // Вестник ТГПУ. 2009. №1. С. 5-7.

© Полежаева Ольга Дмитриевна (polezhaevaolga@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

