

пользует ранее полученные знания фундаментальных дисциплин. В-третьих, студенты гораздо активнее решают задачи, которые связаны с их будущей профессией. Кроме того, в процессе решения профессиональных задач происходит целенаправленное объединение всех дисциплин для целостного изучения явлений и процессов, т.е. междисциплинарная интеграция.

Однако для того, чтобы задачи профессиональной направленности являлись эффективным средством реализации компетентностного подхода, они должны быть согласованы с учебным планом, а также рационально распределены в учебных курсах в зависимости от уровня их сложности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Байденко В.И.* Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования: Метод, рекомендации для руководителей УМО вузов Российской Федерации. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.
2. *Пидкасистый П.И.* Организация учебно-познавательной деятельности студентов. М.: Педагогическое общество России, 2005.
3. *Спирин А.Ф.* Теоретические и методические проблемы анализа педагогических ситуаций и решения учебно-воспитательных задач в вузе // Как решать педагогические задачи? Кострома, 1992. С. 5-7.
4. Высшая математика для экономистов: Учебник для вузов / Н.Ш. Кремср, Б.А. Путко, И.М. Тришин, М.П. Фридман; Под. ред. Н.Ш. Кремера. М: ЮНИТИ, 2003. 471 с.
5. *Евдокимов М.А., Мазуренко Е.В.* Принципы построения рабочей программы с учетом использования математического пакета MathCad // Вестник Самар. гос. техн. ун-та. 2006. № 44 . С. 72-76.

УДК 378

А.Г. Ильмушкин

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Присоединение России к Болонскому процессу и предстоящее вступление в ВТО диктуют новые требования к российской системе образования. Одно из основных - соответствие национальной образовательной системы международным стандартам с целью признания на международном рынке образовательных услуг качества подготовки российских специалистов наряду с признанием российских дипломов, степеней и квалификаций.

В свете этих требований выпускаемые российскими вузам специалисты обязаны:

- поддерживать свою квалификацию на протяжении всей профессиональной деятельности путем непрерывного профессионального совершенствования;
- уметь решать задачи, соответствующие их квалификации, а также задачи, связанные с областями знаний, которые выходят за рамки профессии, приобретенной выпускником;
- самостоятельно находить необходимую информацию, используя глобальные источники знаний;
- владеть умением интегрировать знания из различных областей;
- обладать коммуникативными способностями, позволяющими работать в команде.

Для того чтобы уровень подготовки специалистов удовлетворял вышеперечисленным требованиям, необходимо внести соответствующие изменения в существующие учебные планы, дидактические материалы, методы и средства педагогической коммуникации. Это значит, что все современные учебные планы должны совмещать фундаментальную и инновационную подготовку, гуманитарную составляющую, компьютерно-информационную и профессиональную подготовку и т.д.

В настоящее время во многих работах терминами «компетенция» и «компетентность» обозначаются самые разные явления: умственные действия, личностные качества человека, мотивационные тенденции, ценностные ориентации, особенности межличностного и конвенционального взаимодействия, практические умения, навыки и т.д. Наиболее полно это находит отражение в Tuning Project. В нем компетенции представлены следующим образом:

- **инструментальные**, включающие когнитивные, методологические способности, технологические и лингвистические умения;
- **межличностные** компетенции, связанные со способностью выражать чувства, способностью к критике и самокритике; а также социальные умения, такие как умение работать в команде и т.д.;
- **системные** компетенции как умения и способности, касающиеся целых систем [1].

Понятие компетентности согласно разработчикам «Стратегии модернизации содержания образования» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентации, привычки и т.д. [2].

На основе сопоставительного анализа существующих определений «компетентность», «компетенция» и «профессиональная компетентность» мы определяем **профессиональную компетентность специалиста в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия как системное образование личности, интегрирующее в себе совокупность знаний, умений и навыков в области теории стратегического управления, опыт анализа внутренней и внешней среды предприятия, личностные качества и мотивационную потребность к профессиональному самосовершенствованию, необходимые для успешной профессиональной деятельности в сфере стратегического управления промышленным предприятием.**

На основе системного анализа и аксиологического подхода нами выделены отдельно структурные и функциональные компоненты управленческой компетентности менеджера, тесное взаимодействие которых обеспечивает целостность и динамику данного системного образования.

Безусловно, функциональные компоненты управленческой компетентности менеджера выражают многоплановость содержания профессиональной деятельности и необходимость его реализации. Тем самым **функции** представляют собой содержание процесса формирования управленческой компетентности менеджера, а их выделение объясняет процессуальный аспект профессиональной готовности.

Основные функции управленческой компетентности студента - будущего менеджера могут быть выделены исходя из учета специфики и характера дальнейшей его профессиональной деятельности, развития коммуникативных способностей, системы ценностных отношений и ориентации, возможностей творческого развития, самосовершенствования и самоопределения личности и т.д. С учетом этого в системе многоуровневой подготовки специалистов нами выделены следующие ведущие функциональные компоненты управленческой компетентности будущего менеджера: *управленческий, личностно-преобразующий, прогностический, социально-управленческий.*

Дадим краткую характеристику сущности выделенных функциональных составляющих.

Управленческий функциональный компонент обеспечивает формирование управленческой компетентности будущего менеджера в сфере стратегического управления посредством приобретения социально-гуманитарных, естественнонаучных, общепрофессиональных, компьютерно-информационных и специальных знаний в области стратегического управления, а также путем реализации практического управленческого опыта. При этом процесс формирования управленческой компетентности реализуется в дидактических, технологических и методических проявлениях.

Личностно-преобразующий компонент ориентирован на самоопределение, самообразование и профессиональное самосовершенствование будущего менеджера в сфере стратегического управления в течение всей активной профессиональной деятельности, на формирование нравственного идеала личности с гуманистических позиций. Обучающийся как личность имеет потенциальную возможность самореализоваться в основном через образовательный процесс, поскольку на данном этапе его жизнедеятельности данный процесс занимает главенствующее место. Неотъемлемой частью этого компонента является формирование гуманистических ценностей обучающихся. Студент как творческая и развивающаяся личность проявляет ценностное отношение к самому себе, к окружающему миру, к образовательному процессу и профессиональному становлению с гуманистических позиций. Это обеспечивает формирование студента не только как менеджера, но и как личности в социуме, занимающей в нем свое достойное место.

Прогностический компонент отражает аспект формирования управленческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления с точки зрения долгосрочных перспектив видения развития промышленного предприятия на основе теории прогнозирования, планиро-

вания, анализа факторов внешней и внутренней среды предприятия, стратегического менеджмента, внедрения в производство современных научных разработок и достижений, проведения поисково-исследовательской работы в производственных условиях; подведения итогов реализованного исследования в процессе обобщенного анализа и оценки результатов опытно-экспериментальной работы и т.д. Предполагает широкое использование современных компьютерных средств и математического обеспечения к ним в планировании и долгосрочном прогнозировании. Данный компонент, прежде всего, ориентирован на повышение экономической эффективности предприятия в долгосрочной перспективе, на совершенствование стратегического управления производства посредством использования информационных технологий в управлении, новых технологий и инноваций в производстве, достижений науки и внедрения собственных научных разработок. При этом прогнозирование, безусловно, обеспечивается за счет способностей и умений менеджера ориентироваться в современном потоке научно-технической, производственной, финансово-экономической информации, требующей систематизации, абстрагирования в виде знаний, теорий, технологических приспособлений. Это требует применения современных информационных технологий на основе широкого использования компьютерных средств.

Социально-управленческий компонент отражает аспект формирования управленческой компетентности менеджера как субъекта социальной и производственной деятельности. Данный компонент способствует социализации личности менеджера как субъекта производственной (управленческой) деятельности и обеспечивает формирование компетентности менеджера в вопросах всестороннего и целенаправленного ее изучения с социальных позиций, владение разнообразными подходами в изучении кадрового персонала, позволяющими глубже проникнуть в управленческие процессы, увидев персонал предприятия с различных социальных аспектов (взаимоотношения членов коллектива, психологический климат в коллективе, социальный статус каждого из членов коллектива, их профессиональный рост, состояние здоровья, материальное положение, ценностное отношение к профессиональной деятельности, наличие потребностей и мотивов персонала для эффективной производственной деятельности, отношение персонала предприятия к управленческим кадрам и т.д.), уметь подойти к каждому члену коллектива как объекту управления, а также взаимодействовать с персоналом предприятия для наиболее эффективного управления предприятием. Социально-управленческий компонент включает в себя следующие функции:

- функция социализации (связь личности в процессе управленческой деятельности с обществом, производством, персоналом предприятия, со всей системой социальных отношений: правовых, хозяйственных, бытовых, финансово-экономических, нравственных и этических, психологических, эмоциональных, кадровых);
- воспитательная (работа связана с воспитанием кадрового персонала, организацией воспитательной среды в процессе управленческой деятельности);
- организационная (реальная деятельность менеджера с персоналом предприятия по реализации программы стратегического развития предприятия);
- гностическая (получение информации обо всех аспектах функционирования системы управления предприятием);
- проектировочная (формирование целей и задач, создание стратегии управления посредством анализа внутренней и внешней среды предприятия);
- конструктивная (планирование и построение управленческих действий с учетом особенностей кадрового персонала предприятия, планирование действий объекта управления);
- гуманистическая (отражает в процессе управленческой деятельности гуманное отношение к подчиненным, уважение их прав и свобод, их позиций и т.д.);
- мобилизационная (направлена на актуализацию управленческих знаний и практического опыта управления, а также творческой активности на создание атмосферы эмоционально-доверительных отношений, совместного переживания и т.д.);
- коммуникативная (связана с организацией общения в коллективе в процессе управленческой деятельности, с посредничеством коллектива, со средствами массовой коммуникации и другими социальными институтами);
- восстановительная (связана с поддержанием в трудовом коллективе здорового образа жизни, с организацией труда и отдыха, с восстановлением физических и духовных сил членов коллектива, с социальной их поддержкой и помощью и т.д.);
- культурологическая (отражает формирование управленческой компетентности с использованием культурологических подходов к становлению менеджера, в частности, высокой культуры производства и т.д.);

- нормативная (проявляется в поддержании определенного равновесия в процессе управления, в уменьшении дестабилизирующих факторов, исходящих из определенных социальных нормативных и правовых требований и установок);
- функция формирования мотивационно-профессиональной сферы (МПС) персонала предприятия.

Безусловно, устойчивость функциональных компонентов системы обуславливается их связью со структурными компонентами и их взаимодействиями. В этой связи нами выявлены наиболее значимые структурные компоненты управленческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия, обеспечивающие выполнение выделенных функций: *интеллектуально-познавательный компонент; профессио-нально-деятельностный; личностный компонент; креативный; мотивационно-ценност-ный компонент.*

1. Интеллектуально-познавательный компонент управленческой компетентности менеджера является теоретической основой для формирования управленческой компетентности будущего менеджера. При этом теоретическая основа определяется содержанием образования, которое включает следующие основные составляющие:

- теоретические знания в области социально-гуманитарных, естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин;
- теоретические знания в области планирования и управления;
- знания в сфере стратегического менеджмента;
- знания в области теории оптимального управления;
- знания основ теории оптимизации;
- математическое моделирование в экономике;
- математико-статистические методы в экономике и управлении;
- знания основ информатики и информационных технологий и их приложения в экономике и управлении;
- знания в сфере хозяйственно-экономической деятельности;
- социально-правовые знания, нормативные документы и т.д.;
- социально-психологические знания;
- этические знания;
- теоретические знания в области прогнозирования.

Таким образом, для формирования управленческой компетентности в содержании образования подготовки менеджера не должны интегрироваться знания многих наук: социальной, информационной, экономической, управленческой и т.д. То есть содержание образования пронизано междисциплинарным интегративным подходом. Когнитивный компонент является теоретической основой для формирования профессиональной готовности будущего специалиста экономического профиля.

2. Профессионально-деятельностный компонент управленческой компетентности включает профессиональные знания, умения, навыки, апробированные в действии, освоенные личностью как наиболее эффективные и обусловленные ценностным отношением к профессиональной деятельности, профессионально-ценностными ориентациями, личностными качествами, определяющими позиции и направленность специалиста как личности, индивида, субъекта деятельности.

3. Личностный компонент управленческой компетентности менеджера связан с формированием определенных личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности. Личностные качества менеджера служат важнейшей предпосылкой развития управленческой компетентности. В контексте нашего исследования профессионально значимыми качествами являются ответственность, профессиональная гибкость, мобильность, коммуникативность, рефлексивность, эмоциональная устойчивость.

Существенное место здесь занимают коммуникативные способности менеджера, ибо в управленческой деятельности умение общаться нередко обеспечивает успех и уважение в коллективе.

4. Креативный компонент управленческой компетентности менеджера связан, прежде всего, с необходимостью организации поисково-исследовательской работы (ПИР) обучающихся в образовательном пространстве «школа-колледж». Менеджер, обладающий творческими исследовательскими способностями, всегда будет иметь преимущество перед сверстниками не проходившими серьезную школу поисково-исследовательской деятельности, и значительно быстрее и эффективнее достигнет успеха в управленческой и социальной работе.

5. Мотивационно-ценностный компонент управленческой компетентности менеджера

определяется мотивационно-целевыми образованиями, т.е. мотивами к профессиональной деятельности. Профессиональная сущность мотивационно-ценностного отношения менеджера к управленческой деятельности заключается в том, что в его содержательной структуре центральное место занимают профессионально-ценностные ориентации, направленные на профессиональную деятельность менеджера.

Переход личности студента от ценностных ориентации к активному профессиональному становлению как менеджера обусловлен, прежде всего, воздействием социально-экономических, научно-технических и производственных факторов, сопровождающих труд современного менеджера в сфере стратегического управления. Мотивационно-ценностный компонент управленческой компетентности менеджера связан с необходимостью формирования мотивов для активной познавательной деятельности, творческого саморазвития, ценностно-смыслового отношения к профессиональному образованию.

Мотивация представляет собой совокупность различных мотивов, из которых одни могут быть ведущими, другие - сопутствующими. Мотивы выражают потребности, интересы личности.

Мотивационная сфера характеризуется также целями и целевыми установками. Осознавая цель, человек осознает образ желаемого будущего, а потому стремится к ее достижению и подчиняет ей свои действия. От цели, целеполагания и целеустремленности зависит то, как человек осуществляет деятельность, какую позицию занимает, как принимает соответствующие решения и выбирает способы поведения.

Таким образом, раскрыта структура профессиональной компетентности менеджера в сфере стратегического управления как системного образования личности, выделены ее основные структурные и функциональные компоненты исходя из анализа специфики и характера будущей профессиональной деятельности.

Выделенные структурные и функциональные характеристики находятся в постоянном взаимодействии и в определенном устойчивом равновесии, которое способствует позитивному развитию и самосохранению системы, в данном случае - модели подготовки менеджеров в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия.

С учетом того, что студент обретает компетентность в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия, овладев определенными знаниями, информацией и опытом, можно сделать вывод, согласно которому качественное образование играет одну из важнейших ролей в формировании компетентного специалиста. Поскольку данное определение включает гуманитарную составляющую, в процессе профессионального образования приоритетное место отводится блоку социально-гуманитарных дисциплин. При этом процесс гуманитарного образования осуществляется на всех этапах профессиональной подготовки; пристальное внимание уделяется изучению данного блока дисциплин на младших курсах. Особенную значимость при подготовке специалистов в данной сфере приобретает воспитание личности студента, ибо современное общество требует от специалиста в области стратегического управления промышленным предприятием высоких нравственных качеств.

Итак, управленческая компетентность менеджера в сфере стратегического управления -это главная предпосылка продуктивности его дальнейшей профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes. Competences. Methodology. 2001-2003. Phase 1.
2. Стратегия модернизации содержания образования: материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001. 14 с.