

awareness as a parent and acceptance (or denial) of existing cultural norms of behavior of his father. In accordance with the two models of male behavior (traditional masculinity and the new masculinity) identified and described constructs paternal behavior, "traditional", "absence", "responsible", "new". Gender approach allows us to describe the contents of normative masculinity canon.

Key words: *gender, masculinity, fatherhood, gender approach, models of fatherhood, traditional paternity, modern fatherhood, gender stereotypes, hegemonic masculinity, father's behavior, "a traditional father," "absent father", "responsible father", "new father".*

Original article submitted 15.10.2015;
revision submitted 17.10.2015

Laura H. Urusova, Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of General Legal Disciplines.

УДК 378

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

Г.В. Юстус

Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова
109240, г. Москва, ул. Верхняя Радищевская, 16-18
E-mail: o-z@inbox.ru

Рассматриваются структура и содержание модели развития профессиональных компетенций специалистов с помощью тренинговых форм обучения. Прослеживаются принципы и этапы построения тренинговых систем развития профессиональных и личностных компетенций персонала организаций. Обозначены основные изменения, которые могут проявляться в педагогической деятельности. Образовательные услуги могут иметь высокое качество, если тренер будет динамично реагировать и трансформировать свою деятельность в соответствии с изменениями, происходящими в российском и глобальном образовательном и информационном пространстве.

Ключевые слова: *развитие профессиональных компетенций, тренинги, педагогические особенности, система обучения, развитие персонала.*

В современных условиях эффективное управление персоналом становится все более важным компонентом для успешного управления и развития всей компанией вне зависимости от ее масштаба. Именно поэтому актуальность данной статьи обусловлена текущими потребностями и в то же время все динамично возрастающими потребностями в высокоэффективных профессионалах, способных достигать высокоуровневые цели организации и свои собственные. В действительности на общее отношение человека к его профессиональной деятельности ключевое влияние оказывают комплексные воздействия, вызванные отношением других коллег к нему при общем соблюдении корпоративной культуры и единстве целей. Именно поэтому при моделировании успешности специалистов особое внимание уделяется общим профессиональным качествам и психолого-социальным аспектам управления персонала организаций.

Георгий Владимирович Юстус, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психолого-педагогического образования.

Один из факторов успешного роста и последующего прироста трудового потенциала сотрудника в процессе выполнения трудовых обязанностей является его академическая мобильность. Она помогает в развитии профессиональных компетенций и помогает любому специалисту, так как выступает своеобразным ориентиром в области внутреннего профессионального развития. В процессе реализации разнообразных программ обучения происходит приобретение нового объема профессиональных знаний и это, безусловно, положительно сказывается на увеличении трудового потенциала, производительности и человека в целом. В результатах любого сотрудника прослеживается взаимосвязь его достижений с уровнем образованности и эрудированности. Профессиональные знания стали в наши дни самой основной предпосылкой инновационного и динамичного развития трудовых результатов специалистов разных специальностей.

Именно поэтому целью данной работы является развитие профессиональных компетенций работников. Для достижения обозначенной цели были обозначены следующие задачи: рассмотреть модели профессиональных компетенций через призму содержания и структуры; сформулировать педагогические принципы и основные этапы построения системы развития профессиональных компетенций персонала большинства коммерческих и государственных организаций.

Многолетние наблюдения подтвердили наши наблюдения в этой области. Действительно, разнообразные организации абсолютно по-разному понимают внутрикорпоративные компетенции. Существует большое количество организаций, в которых она в принципе отсутствует. Наиболее часто это происходит в малых или средних по численности компаниях (до 300–500 сотрудников). Во всех остальных модель компетенции представляется в форме какой-то структуры. Данные модели используются на всех этапах работы с сотрудниками: отбор соискателей, кадровые изменения, разнообразные оценочные мероприятия (180-, 360 градусов, ассессмент-центрах и так далее). В этих структурах они выделены поведенческими индикаторами и являются основными элементами каждой отдельно взятой компетенции. Родственные и схожие компетенции объединены в своеобразные кластеры, по принципу приоритизации и смыслового объединения.

Остановимся более подробно на поведенческих индикаторах. Это своеобразные стандарты поведения, которые наблюдаются или приветствуются в действиях человека в отдельно взятой ситуации или в целом, обладающего набором необходимых конкретных компетенций. Традиционно предметом оценки (наблюдения, референтные группы, разнообразные мероприятия и пр.) становится проявление максимальной компетенции. Для последующего развития наибольший интерес и пользу представляют проявления слабой, минимальной, неэффективно используемой компетенции. На основе полученных данных разрабатываются индивидуальные планы развития (ИПР), формирует план коуч-сессий, программа посещения тренинговых мероприятий, обозначаются траектории самостоятельного обучения и другие образовательные активности.

Любую компетентность можно декомпозировать и разделить на основные составляющие – внутренние и внешние, потенциальные и используемые, скрытых и открытых профессиональных психологических новообразований (знаний, умений, представлений, алгоритмов/программ действий, систем внутренних/внешних ценностей и межличностных отношений). Фактически каждая компетенция – это уникальный комплекс родственных поведенческих индикаторов определенной категории сотрудников. Так, например, в некоторых коммерческих организациях создаются разные модели компетенций: для всех сотрудников, для руководителей, для продавцов и

других функциональных ролей. Эти индикаторы объединяются в один или несколько блоков. Объединение зависит от смыслового и качественного объема компетенции, а дальше все данные табулируются для простоты восприятия и более активного применения в повседневной/регулярной деятельности. Наиболее часто, в разнообразных научных и прикладных трудах (С. Уиддет и С. Холлифорд) набор компетенция включает следующие аспекты:

- мотивационный (на сколько респондент «готов» к проявлению определенной компетенции или набора компетенций в своей работе. Важно четко понимать, что способствует самореализации человека и выступает для него реальными мотивационными стимулами);

- когнитивный (определяется уровень владения знанием об определенных компетенциях и возможностях их правильного использования/применения);

- ценностно-смысловой аспект (каково истинное отношение к содержанию компетенции и возможностях его использования);

- поведенческий (как и когда проявляются проявления определенной компетенции в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях, что оказывает прямое и косвенное влияние на поведение специалиста);

- внутренний (что формирует и коррелирует эмоционально-волевую регуляцию самого процесса использования и профессиональных результатов проявления отдельно взятой или комплекса компетенций).

В настоящее время многие научные и профессиональные сообщества относят к наиболее значимым: компетенции на уровне когнитивности, которая предполагающие активное и практическое использование всех подходов: теорий и понятий, а также знания, которые находятся в категории неосознанной компетенции (приобретенные на реальном опыте и реализуемые на уровне навыков и привычек); личностные компетенции, включающие разнообразные поведенческие и ситуативные умения; этические компетенции, предполагающие профессиональные и личностные ценности, а также позитивное мировоззрение и критические рассуждения; функциональные компетенции (умения/навыки), фактически это то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере и должен учитывать в своем дальнейшем обучении.

Формирование и признание корпоративных моделей компетенции – это только стартовая ступень в развитии персонала. На втором этапе должно быть обучение. Классическая, наиболее часто встречающаяся, модель образовательного развития трудового и творческого потенциала сотрудников современной российской организации включает в себя следующие компоненты: становление профессионального мастерства через личностно-профессиональное развитие; профессиональное обучение разной продолжительности (краткосрочное, среднесрочное и продолжительное); повышение квалификации с помощью привлечения внутренних и внешних ресурсов. Безусловно, в этом подходе формируются не только профессиональные навыки, направленные на повышение эффективности, но и актуализируются способы действенного использования актуальных знаний работников и уникальных свойств индивида для достижения профессионально-трудовых и личностных целей. Многолетнее использование этого подхода, не исключает определенных проблем. Важнейшая и одновременно самая актуальная проблема традиционных образовательных моделей развития трудового потенциала большинства соискателя связана со спецификой переходного периода. Молодые специалисты, зачастую не имеющие предыдущего трудового опыта, устраивающиеся на работу после обучения в системе среднего и высшего образования, сталкиваются с востребованной необходимостью перевода своих ранее полученных теоретических знаний и навыков в пространство современной

практической деятельности и одновременно с необходимостью адаптации под реалии конкретно взятого работодателя и специфику рабочих коллективов.

Признаем, что существующие в учебном плане большинства образовательных организаций трудовые, производственные, ознакомительные и другие виды практики далеко не всегда решают обозначенную проблему. Усиливает разрыв теории и практики еще территориальный вопрос. Чем меньше город или поселок/станция, тем меньше реальных шансов получить необходимый и актуальный запас знаний для успешного внедрения в трудовой процесс весьма затруднительно и порой очень обременительно. Уже давно не секрет, что современное образование далеко не всегда отвечает требованиям современности и вызовам бизнеса. Подавляющее большинство вчерашних выпускников приступают к своей трудовой деятельности не до конца или полностью неподготовленными (особенно если устраиваются не по профилю своей специальности), часто заметно отсутствие необходимой и достаточной культуры мотивации, профессиональных умений и навыков трудового взаимодействия с коллегами и клиентами/посетителями. Однозначно решить их профессиональные и порой личностных проблем посредством только профессионального обучения или качественного повышения квалификации крайне сложно по финансовым и временным ограничениям. Именно поэтому в большинстве организаций возникает актуальная необходимость скорейшего «дообучения» молодого специалиста непосредственно на рабочем месте для того чтобы довести его до нужного уровня. Отделы обучения прорабатывают и внедряют разнообразные модели формирования профессиональной компетентности и внутриличностной целостности вновь нанятых молодых специалистов. Результаты обучения должны соответствовать текущим потребностям определенной организации или даже отдельно взятого сектора экономики. Также в новых условиях, в 2014-2015 году был зафиксирован пик безработицы и существенное снижение экономической активности ряда секторов (автомобильный, строительный, банковский и другие сектора), все ярче и чувствительнее проявляется диссонанс несоответствия базового/дополнительного профессионального образования занимаемой должности и поста сотрудника, по такой очевидной причине, как простое отсутствие необходимой вакансий, так и другая сторона текущего времени – недоступности «нужного» специалиста с необходимым образованием и опытом в условиях современной финансовой нестабильности и обострения конкурентности. Например, в IT-компаниях поиски нужного специалиста на одну из вакансий занимают до 6-7 месяцев. Безусловно, этот факт негативно сказывается на разнообразных проектах и носит специфичный отраслевой характер. Также наиболее часто во многих организациях обостряется противоречие мотивационного развития по отношению к профессиональной компетентности и наоборот. Одновременно с этим просто необходимо отметить, что стимулировать реальный обмен актуальными профессиональными знаниями между сотрудниками даже одной организации/компании достаточно сложно по ряду причин. Согласно современным ценностным установкам принятым почти везде и особенно в коммерческих организациях и государственных ведомствах, профессиональные знания и успешный опыт разнообразных проектов для большинства сотрудника – это его капитальная стоимость, конкурентное или существенное профессиональное преимущество, как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда. Именно по этой причине большинство сотрудников, желая сохранить свое выгодное положение в организации и даже просто рабочее место, очень тщательно оберегают свои профессиональные наработки и знания, специфические умения, навыки, секреты профессионального мастерства от потенциальных «внутренних» конкурентов. С одной стороны они каждый день показывают, что они профессионалы способные до-

стигать поставленные задачи, но с другой стороны они всячески оберегают свою уникальность и неповторимость. В этом случае профессионально-компетентный подход использования моделей компетенции позволяет создавать те самые благоприятные условия, которые мотивируют к обмену и профессиональными знаниями и опытом, и в тоже время создают активные соревнования среди коллег или даже внутри самого человека.

Современные практики из области развития и обучения персонала (английская версия: training and development, сокращенно: T&D специалисты) подчеркивают всю важность не только скорейшего получения и устойчивого развития профессиональных знаний специалистов из уже имеющихся, но и правильное создание новой информации и навыков на основе полученных в процессе внутрикорпоративных обучающих мероприятий новые знания. Многие организации стремятся свои корпоративные модели обучения строить по следующей модели: «новые знания – использование на рабочем месте – профессиональный успех или достижение – передача опыта другим коллегам». Фактически подготовить и развить успешного профессионала означает не просто передать ему набор конкретных навыков и умений, но и как можно более качественно развить его способности для достижения целей организации. Именно поэтому одна из важнейших целей любого образовательного развития профессиональных компетентностей работников ориентируется на формирование уникальной корпоративной культуры, которая обеспечивает однозначные условия накопления и эффективного использования человеческих капиталов и профессионализма каждого сотрудника.

Именно поэтому в большинстве случаев у сотрудников приветствуется и максимально поддерживается готовность к непрерывному поиску нового или более эффективного, актуального знания или открытию, к более грамотному осуществлению информационных процессов познания новых подходов в том числе: поиска, хранения, переработки, распространения. Только такой подход выступает в роли фундаментальной основы для дальнейшего развития комплекса профессиональных компетенций специалиста. Он предопределяет успешность его дальнейшего личностного роста, будущую социально-экономическую востребованность в разнообразных организациях, чувство собственной значимости и профессионально стабильности. Такие специалисты осознают себя не только простыми потребителями, но и сами выступают в роли распространителей новых профессиональных знаний, а также они получают общественное признание своей индивидуальной познавательной, личностно ориентированной на результат личности и конечно трудовой/профессиональной деятельности.

В современных условиях, о которых мы упоминали выше, всякая квалифицированная профессиональная деятельность предполагает и ожидает не просто непосредственно профессиональную/эффективную компетентность (в традиционном понимании и широте использования), но и так называемую культурно-личностную компетентность. Рассмотрим пример ее использования: умение самоопределяться (ужа давно известно, что выпускники-отличники не всегда добиваются успеха в практической трудовой деятельности и признанности). В связи с этим особый научный интерес представляет такое неоценимое качество выпускника, как его культурная личностная компетентность и зрелость, которая обозначает, не только объем ранее усвоенных и успешно применяемых знаний, а также уникальную возможность их непосредственного использования в определенных рабочих ситуациях. Во всех компетенциях ключевым признано считать рабочую эффективность и личностно-культурная эффективность всегда помогает существенно приблизиться к общей цели. Таким образом, определим личностную культурную компетентность как качество специалиста вы-

полнять какую-либо профессиональную деятельность на основе ранее полученного и осознанного опыта. Также в числе самых важнейших личностных и профессиональных навыков выделяют когнитивную способность регулировать свою мыслительную деятельность и одновременно социально-психическое состояние, осуществлять всю сферу профессиональной деятельности, умело мобилизовать свои возможности и внутренние ресурсы, которые в своей совокупности образуют целостную и системную модель продуктивного и успешного трудового процесса отдельно взятого специалиста или коллектива в целом. Индивидуально профессиональный и трудовой потенциал большинства работников проявляется в самых различных видах его профессиональной и личностной компетентности, которые, безусловно, можно и нужно использовать как основополагающие критерии оценки его общего уровня профессионально-должностной подготовки и однозначных способностей по выполнению его непосредственных обязанностей. При таком подходе, общее развитие профессиональной компетентности всех работников имеет своей финальной целью тотальное развитие трудового потенциала все организации и бизнеса в целом. Это, безусловно, положительно сказывается на достижение стратегических целей организации и обуславливает необходимость более системного развития всех профессиональных компетентностей для существенного повышения потенциала современной организации. Этот образовательный процесс необходимо сделать очень целенаправленным посредством точечных образовательных мероприятий, которые стимулируют учебно-познавательную деятельность работников участников внутрикорпоративного обучения, их мотивацию, учитывают организационную культуру организации в целом, существенно развивают его личностные и профессиональные качества, а также позволяют достичь индивидуальных целей.

Безусловно, профессиональная компетентность во многом определяется спецификой профессиональной деятельности функциональной, ее принадлежности к определенным источникам получения (продолжительность обучения, личность ведущего обучения, внутренняя мотивация к новым знаниям, текущая рабочая необходимость и другие особенности). Профессиональная компетентность проявляется в профессиональном мышлении и интуиции специалиста. Ее показателями являются устойчивая профессиональная мотивация, творческая установка и сознательное профессиональное творчество, индивидуальность в профессиональном труде. Подводя итог данной статьи, стоит резюмировать, что исследователи разных стран в большинстве случаев рассматривают профессиональную компетентность профессионала как:

- способность/умение и реальную готовность к осуществлению профессиональной деятельности отдельно взятой личности и коллектива в целом;
- развитое умение нести полную ответственность за собственные результаты и результаты своих коллег (особенно актуально в проектных командах и коллективах, где есть прямая взаимосвязь вклада каждого участника рабочего процесса);
- успешный навык эффективного поведения в профессиональной деятельности, вне зависимости от окружающих объективных и субъективных индикаторов;
- ключевую и основополагающую часть внутреннего мировоззрения специалиста, вне зависимости от статуса и уровня ответственности за результаты;
- компонентом свойства любой личности и как результат непрерывного образования.

Общим для всех вышеобозначенных определений является то, что вне зависимости от этимологических особенностей термин «профессиональная компетентность» всегда употребляется в качестве показателя уровня профессионализма специ-

алиста и позволяет выступить в роли дефиниции, которая выступает в роли стартовой площадки для развития и оценки персонала большинства организаций (вне зависимости от форм собственности).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вегерчук И.Э. Социально-перцептивная компетентность в профессиональном общении. – М: МГУ ПП, 1999.
2. Гусева А.С., Лешин В.В. Развитие аутопсихологических способностей человека: методы и технологии. – М: РАГС, 2000.
3. Дроздов И.Н. Психологические аспекты управления кадрами. – Владивосток: ПИППКГС, 1997.
4. Степанов С.Ю., Полищук О.А., Семенов И.Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. – М.: РАГС, 1996.
5. Денисов О.И. Проблема конфликтологической компетентности руководителя. – М.: МААН, 2000.
6. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте. – Калуга: КГПУ, 2002.
7. Игельник М.С. Психологическая компетентность руководителя и эффективность антикризисного управления. – М.: МААН, 2002.
8. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. 3-е изд. – М.: Гиппо, 2008.

Поступила в редакцию 11.10.2015;
в окончательном варианте 16.10.2015

UDC 378

PEDAGOGICAL FEATURES OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EXPERTS

G.V. Yustus

Moscow State Humanitarian University named after M.A. Sholokhov
Bld. 16-18, Str. Verkhniaya Radishchevskaya, Moscow, 109240
E-mail: o-z@inbox.ru

This article focuses on the structure and content of the model of development of professional competencies of specialists with the help of training forms of learning. The article traces the main principles and stages of building the training systems of professional and personal competencies of staff of organizations. The main changes that may occur in the pedagogical activity were outlined. High quality of educational services may occur if the coach will dynamically react and transform his operations in accordance with the changes in the domestic and global educational and information space.

Key words: *development of professional competencies, training, pedagogical features, system training, staff development.*

Original article submitted 11.10.2015;
final version of 16.10.2015

Genrikh V. Yustus, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Psychological and Pedagogical Education.