



УДК 351

Захарченко Л.А., Медведева Г.Б.

УО «Брестский государственный технический университет», г. Брест

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

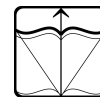
Сегодня мы можем констатировать, что управление на всех уровнях кардинально изменилось и меняется постоянно. Оно становится все более сложной, специализированной и высокотехнологичной сферой, требующей высококвалифицированных специалистов, способных работать на современном уровне и использовать современный инструментарий.

Опережающее формирование конкурентной среды с различными видами рисков, в которых вынуждены действовать организации, объективно требуют ускоренной адаптации к этим изменениям, что предполагает изменение политики менеджмента организации. Сегодня уже многие компании задумываются о корпоративной культуре, работают над формированием миссии и ясных стратегических целей. Для реализации стратегических целей нужны люди с определенными компетенциями, которые хотят и могут реализовать эти цели.

В тоже время, последствия мирового финансово-экономического кризиса подтверждают, что инертность мышления, в ряде случаев управленческое иждивенчество, функциональная неграмотность и профессиональная некомпетентность не только отрицательно сказываются на результатах, но и являются факторами риска, могут привести к замедлению темпов развития целого государства. Сюда же можно отнести кризис старых управленческих схем, шаблонность в работе, «страусиная болезнь» менеджеров в ситуациях неопределенности и риска. Если учесть, что в большинстве ошибок работников примерно 75% вины приходится на их руководителей, то все это говорит о необходимости подготовки руководителей новой компетентности, новой формации.

Речь идет о компетентных и востребованных управленцах высокой инновационной культуры и технологического сознания. Компетентность означает единство знаний, профессионального опыта, умений и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью. Знания складываются из обучения и квалификации сотрудника. Опыт формируется временем и содержанием работы. Умения относятся к способности использовать знания и опыт в решении проблемы.

Современные специалисты считают одним из важнейших критериев профессионализма менеджера его управленческую компетентность – личностное профессиональное качество, интегрирующее профессиональные и управленческие знания, умения, навыки и развитые на их основе способности, реализуемые в профессиональной деятельности, позволяющие действовать самостоятельно и эффективно.



Управленческая компетентность может быть определена как способность и готовность выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы развития управления и находить эффективное решение, т.е. это способность решать профессиональные задачи.

В управленческой компетенции можно выделить структурные и функциональные компоненты. К первым можно отнести: умение работать с целями и ценностями компании; грамотно определить стратегию развития компании; способность к внутренним и внешним коммуникациям; умение подбирать ключевых сотрудников компании и использовать в бизнесе их наиболее сильные стороны, формировать команду для решения сложных задач и работы над конкретными проектами, требующими высокой квалификации персонала.

Вторая система компонентов включает: систему управленческих знаний, умений и навыков и индивидуального комплекса управленческих технологий и их проявление в профессиональной (управленческой) деятельности; активность в профессиональной самореализации. В основе этих компонентов лежат интеллектуальные способности и личные качества менеджера. К этим качествам в первую очередь относится информационная культура личности (приобщенность к информации и информационным технологиям).

В основе работы современного менеджера должна лежать технология работы с видением будущего, которая известна как принцип Мерлина, суть которого состоит в умении принимать решения в настоящем, воспринимая это настоящее с позиций будущего. Данный принцип дает руководителю принципиально иные конкурентные преимущества: происходит переход от реактивного поведения, когда любое действие есть всего лишь приспособление к уже возникшей ситуации, к поведению упреждающему, когда человек создает желательную для него реальность. Имея сформированное видение будущего, нужно условно поместить себя в это будущее и, глядя оттуда, оценить, в какой мере настоящее соответствует этому будущему, в какой мере имеющиеся сегодня ресурсы и компетенции соответствуют желаемому будущему. Все это дает возможность двигаться в будущее.

Применение данного метода возможно для специалистов, владеющих инновационными методами и механизмами в управлении. Инновации являются важным фактором развития самого менеджмента, и прежде всего это связано с внедрением информационных технологий, которые играют решающую роль в бизнесе и являются существенным конструктивным фактором его успеха. Однако использование как старых способов мышления, так и прежних стереотипов поведения может привести к неправильному использованию информационных технологий и нанести непоправимый вред бизнесу. Внедрение новых информационных технологий – это инновационный процесс, направленный на использование возможностей современных информационных технологий для совершенно новых целей. Отсюда одной из ключевых составляющих компетенции менеджера является информационная грамотность – способность быст-



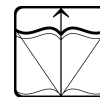
ро находить и обрабатывать большие массивы информации, ключевым аспектом которой является умение наблюдать и воспринимать информационный поток. Уже сейчас можно говорить, что появилось новое поколение управленцев – инновационных менеджеров, способных генерировать новые идеи, разрабатывать и осуществлять инновационные проекты и оптимизировать управление, используя, в том числе, интеллектуальные информационные технологии.

Следует обратить внимание на стремительность изменения информационных технологий и постоянное появление новых, и то, что нужно время, чтобы изучить новую технологию, понять её значимость, определить сферы применения, распределить эти сферы внутри фирмы и разработать план её внедрения. С этих позиций особое место занимает умение менеджера воспринимать инновацию аналитически и переложить ее на язык практикоориентированной продуктивной деятельности в формах алгоритма, программы, технологии, методики и других креативных практик. Всё это даст ему возможность понимать, как и с помощью каких инструментов он будет способен обеспечивать эффективное управление и стратегическое развитие своей компании, опираясь на все компоненты действующей управленческой системы.

Заслуживает внимания еще один аспект работы руководителей. По мнению специалистов, застой чаще всего определяется не экономическими, а физическими факторами, факторами культуры мышления. Помимо профессиональных навыков менеджера, которым можно обучить (направить на курсы, стажировки и тренинги), у него должно быть управленческое мышление, но если у него его нет, если он не устремлен к постоянному развитию, то эффективность применения любых инструментов менеджмента будет снижаться. Если же мышление менеджера нацелено на развитие, то он и сам найдет эффективные инструменты для повышения качества управленческой деятельности, избегая ее излишней формализации и стереотипов.

Для того, чтобы понять скрытую мощь современных информационных технологий и выявить возможности их прикладного применения, менеджеров необходимо обучать новому индуктивному стилю мышления. Большинство менеджеров знают, как мыслить дедуктивно, т.е. они хорошо выявляют проблемы, а затем ищут и оценивают различные решения этих проблем. Однако применение информационных технологий для развития бизнеса требует индуктивного мышления – способности сначала увидеть эффективное решение, а затем искать проблемы, к которым оно применимо и о существовании которых фирма, возможно, и не подозревает. В современных условиях от менеджера, особенно высшего и среднего звена, требуется реализация принципа «опережающего отражения», суть которого заключается в своевременном выявлении рисков за пределами и внутри организации и их преодолении путем реализации новых методов управления людьми.

Кроме того, в современном бизнесе, когда конкурируют не только товары, но и идеи, а значит, и компетенции, очень важно на управленческом уровне продемонстрировать нелинейное мышление, поскольку причин того или иного фено-



мена может быть очень много и все они будут определять ситуацию в зависимости от сочетания множества противоречивых факторов. Поиск единственной первопричины может отнять много времени, завести в тупик, принеся немалый финансовый и другой ущерб.

Развивающаяся белорусская экономика ставит перед профессиональным образованием задачу подготовки менеджеров, способных работать в сложных условиях. И прежде всего система подготовки экономистов-менеджеров должна быть ориентирована на формирование их управленческой компетенции, всех ее компонентов. Реализовать это можно через дальнейшее развитие многоступенчатой модели образования, которое может включать: очное, заочное, дистанционное и другие формы получения образования; а также постдипломное образование, базирующееся на широком использовании и развитии виртуального образования, переподготовку и повышение квалификации. В любой системе образования необходимо принимать во внимание два аспекта. Первый: образование должно носить опережающий характер, т.е. подготовка специалистов-менеджеров, которые смогут выполнять работы с технологиями и при помощи технологий будущего до того, как они станут доступны, что неизбежно позволит фирме вырваться вперед в острой конкурентной борьбе. Второй аспект: если исходить из того факта, что поскольку компетенции, представляют собой знания и навыки, то они приобретаются наиболее быстро. Вместе с тем важны не сами механические знания, а способность приобретения знаний и работы с информацией.

Особое место в системе образования занимает дополнительное профессиональное образование. Для эффективной подготовки менеджеров в данной структуре необходимы две составляющие. Первая: высокая квалификация преподавателей, работающих в данной системе, что позволит дать обучающимся менеджерам учебно-профессиональные задачи, тем самым интегрировать теоретическую и практическую подготовку обучающихся. Вторая: наличие электронных образовательных ресурсов и педагогических программных продуктов позволит приобщить обучающихся к современным информационным технологиям и воспитать навыки самостоятельной работы, т.е. сформировать их информационную культуру личности.

Таким образом, развитие опережающего образования и оперативной подготовки специалистов даст возможность подготовить новое поколение кадров, конкурентоспособных на рынке труда, хорошо подготовленных к активной жизнедеятельности в быстроменяющемся мире, обладающих адаптационной мобильностью, а также высокой общей культурой, побуждающей ее к саморазвитию и самообучению, к творческой самореализации.

Список цитированных источников

1. Морозевич, А.Н. Управленческое образование: новое качество, инновации, компетентность / А.Н. Морозевич, А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2009. – № 3 (32). – С. 7-23.



2. Морозевич, А.Н. Возможна ли общая наука об управлении в XXI веке? / А.Н. Морозевич, В.И. Чуешов, Н.М. Юрашевич // Проблемы управления. – 2012. – № 1 (42). – С. 46-55.

3. Позняков, В. Инновационная компетентность специалиста / В. Позняков // Наука и инновации. – 2008. – №7. – С. 65-69.

4. Шрубенко, А.Г. Управленческое образование: проблемы и возможности / А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2010. – № 1 (34). – С. 54-67.

5. Шатон, Г. Компетенции под микроскопом / Г. Шатон // Организационное консультирование – 2012. – № 1(37). – С. 22–31.

УДК 37.018.46

Клезович О.В., Шеститко И.В.

УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», г. Минск

РЕФЛЕКСИВНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ К ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СЛУШАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Современная парадигма образования предъявляет высокие требования к компетентности педагогов в вопросах собственного здоровьесбережения. Для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, современному специалисту сферы образования необходимо самому быть здоровым, сохраняя высокую работоспособность и творческое долголетие. Особую актуальность это имеет для педагогических работников (учителей, методистов, воспитателей, преподавателей), чья профессиональная деятельность подвергается в большей степени влиянию педагогических факторов:

– *организационных*: формы и режим организации учебного процесса, режим двигательной деятельности; организация пространства и дизайн интерьеров учебных аудиторий и др.;

– *процессуальных*: информационная перегрузка, интенсификация учебного процесса и др.;

– *профессионально-компетентностных*: компетентность в вопросах здоровьесбережения; стиль взаимоотношений и настроение субъектов образовательного процесса; мотивация к учению и к профессиональной деятельности в целом; образ (имидж) преподавателя; личностные и профессиональные характеристики и др.) [1].

Таким образом, в современных условиях возрастает социальная и педагогическая значимость сохранения и укрепления здоровья субъектов образовательного процесса в учебной деятельности. Иными словами, «здоровье» рассматривается нами как образовательная ценность.