



УДК 351

*Захарченко Л.А., Медведева Г.Б.*

*УО «Брестский государственный технический университет», г. Брест*

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

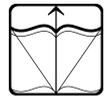
Сегодня мы можем констатировать, что управление на всех уровнях кардинально изменилось и меняется постоянно. Оно становится все более сложной, специализированной и высокотехнологичной сферой, требующей высококвалифицированных специалистов, способных работать на современном уровне и использовать современный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



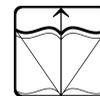
ро находить и обрабатывать большие массивы информации, ключевым аспектом которой является умение наблюдать и воспринимать информационный поток. Уже сейчас можно говорить, что появилось новое поколение управленцев – инновационных менеджеров, способных генерировать новые идеи, разрабатывать и осуществлять 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. Вторым аспектом: 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.