

УДК 378.2

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дудаев Г.С.-Х.

*ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет»,
Новые Атаги, e-mail: Ataginec88@mail.ru*

В данной статье на основе отечественного и зарубежного литературного обзора проведен анализ подходов к формированию управленческой компетенции у будущего специалиста государственного управления. Описываются основные теоретико-методологические приемы и способы анализа компетентностного подхода. Рассматриваются важнейшие факторы формирования управленческих компетенций современного менеджера государственного управления. Определены статус и место компетентностного подхода и понятия «управленческая компетентность» в Болонской системе образования. Даны общие констатирующие характеристики образовательной программы, ориентированной на компетентностную модель образования. Выделены основные признаки, которые предшествовали возникновению и развитию компетентностного подхода. Отображены основные предпосылки и современные требования компетентностного подхода к подготовке кадров в области государственного управления. Приведены основные определения, данные зарубежными исследователями в области изучения компетентностного подхода и понятия компетентности в целом.

Ключевые слова: анализ, государственное управление, компетентностный подход, компетентность, компетенции, управление, управленческая компетентность

THE ANALYSIS OF THEORETICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCES OF THE FUTURE SPECIALIST OF PUBLIC ADMINISTRATION

Dudaev G.S.-H.

*Federal State Educational Institution of Higher Professional Education «Chechen State University»,
Novye Atagi, e-mail: Ataginec88@mail.ru*

In this article on the basis of the domestic and foreign literary review the analysis of approaches to formation of administrative competence at future expert of public administration is carried out. The main teoretiko-methodological receptions and ways of the analysis of competence-based approach are described. The most important factors of formation of administrative competences of the modern manager of public administration are considered. The status and a place of competence-based approach and concept administrative competence of the Bologna education system is defined. The general stating characteristics of the educational program focused on competence-based model of education are given. The main signs which preceded emergence and development of competence-based approach are allocated. The main prerequisites and modern requirements of competence-based approach to training in the field of public administration are displayed. The main definitions given by foreign researchers in the field of studying of competence-based approach and concept of competence in general are given.

Keywords: analysis, public administration, competence approach, competence, competence, management, managerial competence

Внедрение понятия компетентностного подхода в российское образование обусловлено в первую очередь общеевропейскими изменениями и в целях интеграции России с мировой образовательной системой. А.Н. Афанасьев отмечает, что «Болонский процесс является сегодня точкой отсчёта интеграции России в Европу» [1].

Что же собой представляет Болонская система образования? Первое, что бросается в глаза в этой новой для нас системе это выпуск вместо обычных специалистов бакалавров и магистров. Главная стратегическая цель – создание единой европейской образовательной площадки высшего образования, способной конкурировать с американской.

Введение таких понятий, как компетенция и компетентность, обусловлено, в пер-

вую очередь, терминологической унификацией, которая внедрилась в наш словарь вместе с Болонской системой. На наш взгляд, раскрытие самого понятия компетентностного подхода зависит от того, каково будет наше понятие этого подхода, проведенный ниже нами анализ позволит нам рассмотреть понятийный инструментарий, на котором будут основываться эти понятия.

В США в сфере бизнеса в 70-х годах прошлого века стали использоваться понятия «компетенция» и «ключевые компетенции» в связи с проблемой определения качеств успешного профессионала.

В научных трудах В.Д. Симоненко выделяются требования к подготовке будущих специалистов (таблица).

Предпосылки и современные требования к подготовке кадров

Предпосылки	Требования к подготовке кадров
Переход к постиндустриальному обществу, значительное расширение масштабов международного взаимодействия	Коммуникабельность, толерантность, социальная мобильность, информационно-технологическая культура, гибкость мышления
Возникновение и рост глобальных проблем, которые могут быть решены лишь в рамках международного сотрудничества	Глобальное, системное, планетарное, информационно-технологическое, проективное мировоззрение и мышление
Динамическое развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости	Профессиональная компетентность и мобильность, постоянная потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке, конкурентоспособность
Развитие предпринимательства, индивидуальной частной деятельности, создание рынка труда, влияние спроса и предложения на подготовку кадров	Предприимчивость, способность к предпринимательству, конкурентоспособность, способность к профессиональному самосохранению, индивидуальный стиль профессиональной деятельности

Базой для определения анализа теоретических подходов к формированию управленческой компетенции послужили работы Л.А. Петровской, В. Хутмаера, И.Г. Агапова, В.И. Байденко, В.А. Болотова, И.А. Зимней, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьминой, В.А. Медведева, Л.М. Митиной, Ю.Г. Татура, А.В. Хуторского.

Результаты научных исследований показывают, что подготовка специалистов государственного управления нацелена на получение знаний, умений и навыков. Формирование и развитие таких важных компетенций у будущего специалиста государственного управления подтверждено Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования [5].

Известно, что у каждого руководителя есть свой индивидуальный стиль управления и способы реализации поставленных целей, а для достижения целей необходимо решить проблему комплексно – изучить подходы к определению основных понятий, выявить ключевые управленческие компетенции специалиста государственного управления.

Термин «компетентность» происходит от латинского слова «competency», которое означает способность, принадлежность по праву, соответствующий. В русском языке компетентность означает:

- определенный круг вопросов, в которых субъект хорошо осведомлен;
- компетенции служат для определения круга полномочий, которыми наделен субъект;
- совокупность знаний умений и навыков, необходимых для успешного выполнения работы.

Исходя из данных определений, компетентность понимается как сложное многоуровневое и многокомпонентное явление.

Согласно словарю С.И. Ожегова, понятие «компетентный» определяется как

«знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области» [4, с. 289]. Компетентность означает умение будущего специалиста правильно применять свои накопленные знания, умения и навыки для эффективной деятельности в определенной области.

Competent (франц.) – компетентный, правомочный. Competent (лат.) – соответствующий, способный. Competence (англ.) – способность (компетенция). В процессе разработки компетентностного подхода исследователи уточняют основные понятия.

В нашем понимании компетентность – это умение применять полученные в процессе обучения знания, умения и навыки в быстро меняющихся ситуациях во внешней среде, демонстрируя при этом свою профессиональную готовность.

Нередко под компетентностью мы понимаем объединение теоретических знаний и практических умений, которые являются важными составляющими образования. Компетентность характеризует главный элемент уровня подготовленности будущего специалиста к профессиональной деятельности.

В Федеральном государственном стандарте высшего профессионального образования (ФГОСТ) образования компетенция определяется как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области».

Зарубежные исследователи в своих работах несколько по-другому относятся к определению понятия «компетентность».

Оксфордский Словарь английского языка раскрывает понятие «компетенция» как способность сделать что-то успешно или эффективно [7].

Т. Nyland определяет «competence» как способность выполнить специфическую деятельность по предписанному стандарту [9]. М. Mulder в своих трудах рассматривает

понятие «компетентность» как способность человека добиваться определенных достижений [34].

Австралийский исследователь Т. Hoffmann [8, с. 275] рассматривает понятие компетентности тремя способами:

1. Как некоторые стандарты выполнения деятельности.

2. Как видимые и регистрируемые результаты деятельности.

3. Как личностные свойства, определяющие эффективность той или иной деятельности.

Английские исследователи в области менеджмента М. Вудкок и Д. Фрэнсис отмечают что «о компетентности можно судить по уровню мастерства, подразумевая под этим производственные знания, навыки, опыт, отношение к делу» [2, с. 233].

Научные работники, ученые, эксперты предпочитают сформировать собственные определения компетенции. Как мы упомянули, есть множество вариантов определений понятия «компетенция» и ее содержание всегда указывает на то, что эти трактовки в первую очередь состоят из многообразия личностных установок – это что касается мотивов личности, ее способностей, индивидуализма и т.д., которые характеризуют ее поведение в конкретной для нее ситуации. Компетенции современного государственного управленца, которые описывают конкретные задачи или результаты работы (ожидания), определяются, как правило, его способностью играть по принятым в компании правилам.

Как мы все знаем, в докапиталистическом периоде для того, чтобы определить компетентности (его соответствие занимаемой должности), различным специалистам внедрялось такое понятие, как «квалифицированность», «квалификация» (квалификация – это уровень подготовки специалиста для выполнения своей профессиональной деятельности). А в настоящее время работодатели, различают квалификацию работника и квалификацию работы соответственно.

В сфере государственного управления мы подробнее остановимся на управленческих компетенциях. Прежде чем рассматривать управленческие компетенции, мы поговорим об управлении в целом.

В нашем понимании управление – это постоянное, целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления, с целью достижения заданных результатов.

Главная цель управления заключается в правильном использовании имеющихся ограниченных ресурсов для достижения поставленных целей.

Управление выполняет такие функции как:

– планирование (разработка плана – стратегического, тактического, оперативного);

– организация (создание необходимых условий для достижения поставленных целей);

– мотивация (побуждение работников к труду);

– контроль (сопоставление заданных и полученных результатов).

Начальным пунктом управления является формирование и выбор целей управления. Любой вид социального управления тем и отличается от управления в технических и биологических системах, что воздействии субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект управления (управляемую подсистему) происходит путем определения цели деятельности. Формирование целей и задач социального управления исходит из глубокого и всестороннего анализа развития общества. Социальное управление воплощается в системе целей:

– перспективных и текущих; организационно-технических и социально-экономических;

– народнохозяйственных, отраслевых, региональных и т.д.

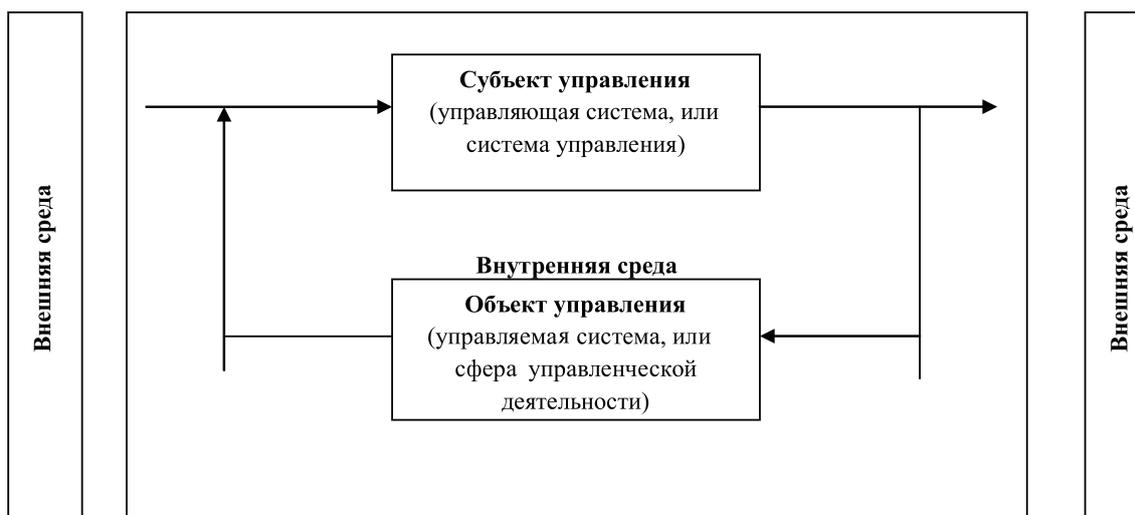
При этом оно призвано планировать, организовывать, координировать, стимулировать, контролировать деятельность коллективов и отдельных людей, направленную на достижение поставленных целей [6, с. 316].

Государственное управление как вид деятельности определяется его основной сущностью. Управление может представлять собой систему мер постоянного целенаправленного воздействия общества и государства на реализацию некоего объекта государственного управления, для рационального использования имеющихся ресурсов.

Мы знаем, что любое управление это воздействие определенного субъекта управления на объект управления.

На рисунке представлена упрощенная схема взаимосвязи субъекта и объекта управления [3, с. 10].

Формирование и развитие управленческих компетенций становится главным фактором повышения эффективности государственного управления. Повышение квалификации менеджеров государственного управления должно носить непрерывный характер, поэтому перед руководителями разных уровней управления стоит задача создания обучающих организаций, которые позволяют использовать полученные в процессе своей деятельности знания, умения и навыки для решения поставленных задач.



В Российской Федерации переход на компетентностное образование был юридически закреплен в 2001 г. на правительственном уровне «Стратегия модернизации содержания общего образования до 2010 года» и утвержден решением Коллегии Минобрнауки РФ «О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации»

Вышеперечисленные моменты составляют одну из основ будущей управленческой деятельности менеджера государственного управления и являются важными критериями сформированности его управленческих компетенций. Исходя из всего вышесказанного, мы можем сделать общий вывод, что формирование управленческих компетенций менеджера в области государственного управления должно происходить, прежде всего, в процессе его непосредственной профессиональной деятельности.

К важнейшим факторам формирования управленческих компетенций современного менеджера государственного управления следует отнести:

- умение направлять работу в русле ценностей организации;
- способность эффективно налаживать внешние и внутренние коммуникации
- принятие управленческих решений;
- умение подбирать главные и ключевые звенья в системе управления.

Исходя из интерпретации понятий «компетентность», «компетенция», «менеджмент» нами была предпринята попытка определить категорию «управленческая компетенция менеджера». Управленческие компетенции следует рассматривать как интегративное личностно-профессиональное

образование, главным элементом которого выступает деятельность человека.

Считаем целесообразным отметить, что управленческие компетенции будущего специалиста государственного управления – явление развивающееся, в настоящее время актуальное, основанное на управленческих нормах, стандартах, требованиях, наличии управленческих знаний, умений и навыков, подготовке непосредственной образовательной деятельности в рамках вуза.

Подводя итог проведенного теоретического анализа теоретических подходов к формированию управленческой компетенции у будущего специалиста государственного управления, следует отметить, что различные авторы по-своему трактуют понятия «компетентность», «компетенция» «управленческая компетентность». Эти понятия имеют близкое по содержанию смысловое значение

Анализ проведенного нами литературного обзора показывает всю сложность и многообразие теоретических подходов к формированию управленческой компетенции. Исследователи Н.В. Кузьмина, Ю.Г. Татур, В.А. Медведев, Б.А. Болотов, В.В. Сериков в своих трудах определяют компетентность как совокупность знаний, умений и навыков, которыми должен обладать специалист любого уровня.

Список литературы

1. Афанасьев А. Н. Болонский процесс в Германии // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя – практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М.: МП Дело, 1991.

3. Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебное пособие для студентов вузов / Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев, О.В. Матросова. – 4-е изд. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 378 [1] – (высшее образование).

4. Ожегов С.В. Словарь русского языка: 70 000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой. – 23-е изд., исп. – М.: Рус. яз., 1990. – 917 с.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования // Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 февраля 2007 г. [http:// www.termica.ru/documentoved/2007 / norm 3.html](http://www.termica.ru/documentoved/2007/norm3.html).

6. Щёкин Г.В. Теория социального управления: монография. – К.: МАУП, 1996. – 408 с.

7. Harm Biemans, Martin Mulder and others. Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls // Journal of Vocational Education and Training. – 2004. – Vol. 56. – № 4. – P. 523–538.

8. Hoffmann T. The meanings of competency // Journal of European Industrial. – 1999. – Vol. 23. – № 6. – P. 275–285.

9. Hyland, T. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Gonczi (eds.) // Journal of Vocational Education and Training. – 2001. – Vol. 53. – № 3. – P. 487–490.

References

1. Afanasyev A. N. Bologna Process in Germany / the Higher education today. no. 5. 2003 .

2. Vudkokk M. the liberated manager: For the head – the practitioner / M. Vudkokk, D. Francis. M.: MT Business, 1991.

3. Kaznachevskaya G.B. Management: manual for students of higher education institutions / G.B. Kaznachevskaya,

I.N. Chuyev, O.V. Matrosova. Prod. the 4th. Rostov n/Д: Phoenix, 2008. 378 [1] (higher education).

4. Ojegov С.В. Russian dictionary: 70 000 words / Under the editorship of N.Yu. Shvedova. 23rd prod. Corr. M.: Russian language, 1990. 917 p.

5. The federal state educational standard of higher education//the Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of February 22, 2007 of [http:// www.termica.ru/documentoved/2007/norm 3.html](http://www.termica.ru/documentoved/2007/norm3.html).

6. Shchyokin G.V. Theory of social management: Monograph. To.: MAUP, 1996. 408 p.

7. Harm Biemans, Martin Mulder and others. Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls // Journal of Vocational Education and Training, 2004. Vol. 56. no. 4. pp. 523–538.

8. Hoffmann T. The meanings of competency // Journal of European Industrial 1999. Vol. 23. no. 6. pp. 275–285.

9. Hyland, T. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Gonczi (eds.) // Journal of Vocational Education and Training. 2001. Vol. 53. no. 3. pp. 487–490.

Рецензенты:

Ярычев Н.У., д.п.н., заведующий кафедрой теории и истории социальной работы, ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет», г. Грозный;

Мусханова И.В., д.п.н., профессор кафедры педагогически и психологии, ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

Работа поступила в редакцию 23.09.2014.