

**Буряков Вадим Николаевич**

преподаватель

ФГКВОУ ВО «Новосибирский военный институт им. генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации»  
г. Новосибирск, Новосибирская область

## **ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ**

*Аннотация: автор рассматривает вопрос формирования управленческой компетенции у будущих офицеров, приводит определения управленческой компетенции с точки зрения различных исследователей, выделяет ее функции.*

*Ключевые слова: управленческая компетентность, офицеры, управленческая деятельность.*

Военное образование определяется как процесс и результат усвоения военно-профессиональных компетенций, позволяющих будущим офицерам качественно выполнять служебные обязанности при достижении обучающимися определенного государством образовательного уровня профессионального образования [12]. Среди проблем педагогики высшей военной школы на современном этапе, исследующей взвешенные пути совершенствования базовой системы подготовки офицерских кадров, доминирующее место занимают ключевые вопросы повышения эффективности образовательной деятельности военных образовательных организаций высшего образования. Качественно изменяется комбинация требований к многоуровневым очертаниям подготовленности и управленческой компетентности современного офицера. Системно повышаются конечные критерии ответственности и роли личности в современных пространственных условиях формирования многополярного мира. В связи с этим, особую актуальность и уникальность приобретает «вечная» проблематика современной педагогики – поиск траекторий и формата опций по повышению эффективности процессов подготовки будущих офицеров, инструментария формирования у них

управленческой компетентности, готовности своевременно и качественно решать служебно-боевые задачи любой категории сложности.

В настоящее время управленческая компетентность определяется как сегмент профессиональной компетентности будущего офицера. Представляет собой глобальный фундамент внутренних ресурсов офицера-воспитателя, применяемый для эффективного обучения и руководства подчиненным личным составом в соответствии с составляющим его деятельностью арсеналом (принципы цели, технологии и т. п.).

Начальные этапы формирования и становления концептуальных основ и дальнейшего развития управленческой компетентности начали активно разрабатываться в Великобритании и к концу XX века сформировались две фундаментальные разновидности компетентностного подхода:

- лично-ориентированный (интеллектуальный контекст основан на построении психологической характеристики личности);
- функционально-аналитический (регламентирующий анализ должностных обязанностей: деятельность работника основана на возложении установленных должностных обязанностей).

При явных различиях оба подхода опираются на общие характеристики управленческой компетентности, суть которых сводится к следующим положениям:

- концентрация внимания на исполнительной деятельности и ее результатах, а не на их природных данных, интеллекте или полученном образовании;
- стремление определять и развивать понятие управленческой компетентности, исходя из широкого эмпирического анализа реального поведения [4].

В рамках проводимого исследования понятие «управленческой компетенции» целесообразно определить как особое, интегральное качество субъекта, наделенного функциями управления, сочетающее в себе значимый инструментальный эффективного осуществления управленческой деятельности, представленный мотивационно-ценностными, мировоззренческими, коммуникативными

составляющими (знаниями, умениями и способностями и т. п.), выраженными в терминах наблюдаемого поведения.

А.И. Таюрский определяет управленческую компетентность как готовность и способность руководителя выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы и находить из большего числа альтернативных подходов к их решению наиболее целесообразный и эффективный относительно конкретной ситуации [14].

Понимание сущности управленческой компетентности и особенностей ее формирования исследователи связывают с выполнением управленцем ряда специфических функций, структура представлена на рис. 1. Структура управленческой деятельности.

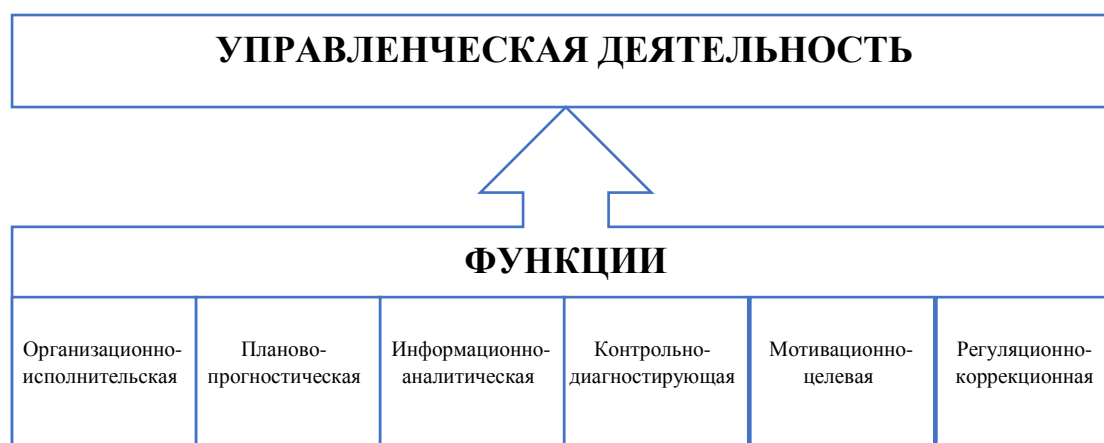


Рис. 1. Структура управленческой деятельности

В интересах описания сущности и структуры управленческой компетентности, считаем целесообразным рассмотреть данные функции.

Организационно-исполнительская функция заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми субъектами управления, определении порядка и условий функционирования [1, с. 191].

Реализация планово-прогностической функции является началом любого управленческого цикла [15] и итогом определенного управленческого решения, которое должно быть обоснованным, актуальным, своевременным и иметь целевую направленность.

Информационно-аналитическая функция сводится к созданию информационной базы состояния объектов управления, условий и параметров процесса управления.

Мотивационно-целевая функция связана с умением офицера ставить перед собой цели и формировать у подчиненных умения формулировать и осознавать цели и мотивы деятельности. По мнению Э. Брукинга отраженном в «Интеллектуальном капитале», «формирование мотивов субъекта происходит под воздействием норм, правил, образцов, имеющих в культуре общества». При этом отличительной особенностью мотивационно-целевой функции является согласование индивидуальных, групповых и коллективных целей, соблюдение намеченных планов и регламента деятельности.

В содержание регулятивно-коррекционной функции входит контроль, постоянная диагностика и коррекция состояния управляемых объектов. Регулятивно-коррекционная управленческая функция позволяет соотнести достигнутые результаты с запланированными целями. Таким образом, в ряде исследований [2; 3; 4; 6] процесс формирования управленческой компетенции напрямую связан с овладением управленческими умениями, обеспечивающими компетентное выполнение управленческих функций.

О.А. Кузнецова в своей работе определяет как обладание не только определенными знаниями в области новейших теорий управления, но и практическими умениями и навыками [7, с. 25–26]. Личностные психологические черты и характеристики поведения как обладание специфическими способностями для управленческой деятельности. Далее в своем исследовании понятие управленческой компетентности разделяет на два различных подхода: первый подход, который основывается на анализе управленческой функции, и второй, определяющий психологические качества личности. Общие для обоих подходов характеристики управленческой компетентности:

– концентрация внимания на том, что менеджеры могут сделать, на их исполнительской деятельности и её результатах, а не на их природных данных, интеллекте или полученном образовании;

– выделение способностей, умений и навыков скорее на основе обобщённых управленческих ролей, чем должностных спецификаций, причем речь идет о способностях, умениях и навыках, которые, с одной стороны, можно измерить, с другой – приобрести в процессе обучения и практики.

При явных различиях оба подхода опираются на общие характеристики управленческой компетентности, суть которых сводится к следующим положениям:

– концентрация внимания на том, что менеджеры могут сделать, – на их исполнительной деятельности и ее результатах, а не на их природных данных, интеллекте или полученном образовании;

– стремление определять и развивать понятие управленческой компетентности, исходя из широкого эмпирического анализа реального поведения менеджеров [11].

Управленческая деятельность многогранна и может быть представлена различными способами. Обобщая различные представления управления и управленческого труда, управленческую деятельность можно представить в виде организованного рефлексивного процесса принятия решения для осуществления целенаправленного воздействия на объект управления. Исследование особенностей управленческой деятельности как вида профессиональной деятельности позволило определить две составляющие управленческой компетенции, а соответственно, и две генеральные стратегии их формирования [13, с. 47].

В результате управленческую компетенцию можно определить как интегральное качество субъекта управления, сочетающее в себе значимые для эффективного осуществления управленческой деятельности мотивационно-ценностные, мировоззренческие, коммуникативные составляющие (способности, знания, умения и др.), выраженные в терминах наблюдаемого поведения.

Первая составляющая связана со способностью профессионально строить и перестраивать деятельность собственную и подчинённого личного состава в рамках принятого решения на осуществление этой деятельности либо исходя из условий обстановки, что возможно при наличии системы рефлексивно-

мыслительных средств (теорий, концепций, схем, моделей управления). Поэтому уровень развития концептуальной базы (в данном случае ее системная сложность), способность конструировать вложенные друг в друга мыслительные конструкции являются одним из результатов деятельности по формированию управленческой компетенции. Мы будем называть эту деятельность обучением в широком смысле этого понятия, включающего в себя и учение, и научение.

Вторая составляющая управленческой компетенции заключается в готовности и способности применять указанные выше средства в целях осуществления эффективной совместной деятельности. Это подразумевает наличие личностного самоопределения офицера в деятельности, когда профессионализм, сознательное отношение к выполнению служебно-боевых задач (выполнению приказа) выступают ценностью. Данная позиция достигается путем создания атмосферы доверия и взаимоуважения, воспитанием личного состава в условиях личной примерности, самоотверженности при выполнении задач, сопряженных с риском для жизни.

По нашему мнению, опираясь на исследования [5; 8; 9 и др.], под управленческой компетенцией целесообразно понимать вид профессиональной компетенции, обеспечивающей выполнение управленческих функций в процессе достижения профессиональных целей.

Таким образом, присоединяясь к мнению Лебедевой Ю.И. под управленческой компетентностью будем понимать актуальное проявление в деятельности таких базовых и специальных компетенций:

- осуществление опережающего планирования и моделирования;
- прогнозирования процессов обучения;
- реализации управленческих функций в процессе обучения через совершенствование индивидуальных личностных качеств;
- самостоятельному приобретению новых знаний и умений в области управления;
- совершенствованию профессиональной компетентности на основе осмысления хода и результатов собственной деятельности;

- теоретические и практико-ориентированные знания, умения и навыки в области управления;
- управление собственной деятельностью;
- управление деятельностью учащихся в процессе обучения;
- управлению отбором и реализацией технологий обучения;
- управлению отбором содержания обучения [10].

### ***Список литературы***

1. Вазина К.Я. Педагогический менеджмент (концепция, опыт работы) [Текст]. – М.: Педагогика, 1991. – 268 с.
2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст]. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
3. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография [Текст]. – М.: КДУ, 2009. – 228 с.
4. Иванов Д.А. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании [Текст]. – М.: Чистые пруды, 2007. – 188 с.
5. Коган Е.Я. Компетентностный подход и новое качество образования. Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию / под ред. А.В. Великановой [Текст]. – Самара: Профи, 2001. – С. 115.
6. Котлер Ф. Маркетинг и менеджмент [Текст]. – СПб.: Питер Ком, 1996. – 896 с.
7. Кузнецова О.А. Формирование управленческой компетентности у студентов специальности «Управление качеством»: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Тольятти, 2007. – 220 с.
8. Ладенко И.С. Интеллектуальные системы в целевом управлении [Текст]. – Новосибирск, 1987. – 195 с.
9. Ларионова Г.А. Компетенции в профессиональной подготовке студентов вуза [Текст]: монография. – Челябинск: ЧГА, 2004. – 171 с.
10. Лебедева Ю.И. Педагогические условия формирования управленческой компетентности // Молодежь и наука: сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых,

посвященной 155-летию со дня рождения К.Э. Циолковского [Электронный ресурс] № заказа 7880 / отв. ред. О.А. Краев – Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2012.

11. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – №5. – С. 3–12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pedlib.ru/Books/3/0389/3\\_0389-1.shtml](http://www.pedlib.ru/Books/3/0389/3_0389-1.shtml) (дата обращения: 20.04.2015).

12. Пестов В.А. Исторический опыт развития системы военного образования в России [Текст]. – М.: ВА им. Ф.Э. Дзержинского, 1996. – 55 с.

13. Спенсер Л. Компетенции на работе. М.: Нипро, 2005. – 384 с.

14. Таюрский А.И. Факторы, влияющие на формирование управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений всех уровней профессионального образования // Раздел Педагогика. Вестник ТГПУ. – 2009. – Выпуск 1 (79).

15. Тамбовцев В.Л. Основы институционального проектирования [Текст]. – М.: Инфра-М., 2008. – 144 с.