

УДК 005.93

**Научная проблема
и ее обоснование****Ильмушкин А.Г.****СТРУКТУРНО-
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ
АНАЛИЗ
КОМПЕТЕНТНОСТИ
МЕНЕДЖЕРА В СФЕРЕ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Ключевые слова: управленческая компетентность, стратегическое управление, устойчивое развитие, системный анализ, взаимодействие.

Прослеживается явное противоречие между потребностью социума в повышении экономической эффективности производства промышленных предприятий и их готовностью совершенствовать управление производственной деятельностью в условиях жесткой конкуренции, неопределенности и неблагоприятной демографической ситуации в стране. Рыночная экономика требует подготовки экономических кадров, способных конкурировать на современном рынке труда, прогнозировать процесс развития предпринимательской деятельности, а в случае кризисного исхода развития событий разрабатывать оптимальные варианты выхода из этого состояния, непрерывно профессионально самосовершенствоваться в течение всей активной трудовой деятельности. Именно такой смысл прежде всего мы вкладываем в понятие компетентного специалиста-менеджера [5]. Поэтому проблему стратегического управления устойчивым развитием промышленного предприятия следует рассматривать в единстве с проблемой обеспечения его управленческим персоналом. Такой подход к экономическому становлению предприятия открывает новые пути и перспективы для эффективной реализации его социально-экономических программ, но в то же время совершенствование стратегического управления развитием промышленных предприятий с позиций подготовки управленческих кадров на основе компетентностного подхода является малоисследованным на переходном этапе российской экономики к новым рыночным отношениям. Это, в свою очередь, требует определения дефиниции управлен-

ческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления промышленным предприятием, решения проблемы раскрытия ее структурно-функциональных компонентов, их связей и взаимодействий, что позволит обеспечить эффективное формирование данной компетентности.

Обзор литературы

Компетентностный подход к подготовке специалистов в Российской Федерации определен разработчиками стратегии модернизации содержания образования [7]. Это прежде всего обусловлено присоединением России к Болонскому процессу и предстоящим вступлением в ВТО.

Более широко и на современном уровне теоретические и практические аспекты изучения и проектирования компетентностей представлены в исследованиях отечественных и зарубежных авторов (Н.А. Банько, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В. Ландшеер, Л. Никитина, М.А. Петухов, Дж. Равен, И.И. Серегина, Ю.Г. Татур, В.П. Топоровский, Г. Халаш, А.В. Хуторский и др.).

В настоящее время во многих работах термином «компетенция» и «компетентность» обозначаются самые разные явления: умственные действия, личностные качества человека, мотивационные тенденции, ценностные ориентации, особенности межличностного и конвенционального взаимодействия, практические умения, навыки и т.д. Наиболее полно это находит отражение в Tuning Project. В нем компетенции представлены следующим образом [9]:

- инструментальные, включающие когнитивные, методологические способности, технологические и лингвистические умения;
- межличностные компетенции, связанные со способностью выражать

чувства, способностью к критике и самокритике; а также социальные умения, такие как умение работать в команде и т.д.;

- системные компетенции как умения и способности, касающиеся целых систем.

Одни исследователи используют только термин «компетенция», считая понятия «компетентность» и «компетенция» тождественными, другие разделяют их, наделяя каждый из терминов своим смысловым значением. Однако нет единства среди ученых и в понимании самой дефиниции «компетентность».

В частности, И.А. Зимняя под термином «компетентность» понимает как актуальное, формируемое личностное качество, основывающееся на знаниях, и интеллектуально и личностно обусловленную социально-профессиональную характеристику человека [3].

Психологи В.Г. Зазыкин и А.П. Чернышев считают, что компетентность – это научно-профессиональное качество, которое предполагает наличие специального образования, широкой и специальной эрудиции, постоянное повышение своей научно-профессиональной подготовки [2].

Итак, как отмечают многие исследователи, знания – основа компетентности. Но это знания, реализованные в деятельности. Отечественные ученые Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.А. Сластенин считают, что компетентность проявляется в профессиональной деятельности и характеризуется прежде всего профессиональной целесообразностью, индивидуально-творческим характером, оптимальностью в выборе средств.

Понятие компетентности согласно разработчикам «Стратегии модернизации содержания образования», включает не только когнитивную и

операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и т.д. [7].

Как показывает проведенный нами анализ дефиниции «компетентность», в основном она рассматривается исследователями в рамках той или иной профессиональной деятельности. В частности, английские специалисты в сфере менеджмента М. Вудкок и Д. Фрэнсис констатируют: «О компетентности можно судить по уровню мастерства, подразумевая под этим производственные знания, навыки, опыт, отношение к делу» [1, с. 233].

Итак, компетентности в отличие от обобщенных, универсальных знаний имеют действенный, практикоориентированный характер. Поэтому они, помимо системы теоретических и прикладных знаний, включают также когнитивную и операционально-технологическую составляющую. То есть компетентности – это совокупность знаний в действии.

Из изложенного следует, что правомерно рассматривать понятия «компетенция» и «компетентность» как нетождественные, несмотря на различные подходы к определению данных понятий.

Общим для всех определений понятия «компетентность» является то, что оно применяется для обозначения высокого уровня выполнения каких-либо действий, в частности, профессиональной готовности специалиста.

Таким образом, из проведенного анализа следует, что компетентность является интегральной характеристикой личности, включающей целое множество взаимосвязанных и взаимодополняющих составляющих. То есть компетентность человека отражает его

потенциал, а также способность его использовать.

Цель и задачи исследования

Целью исследования является раскрытие структурно-функциональных компонентов управленческой компетентности менеджера и их взаимодействий, посредством которых можно определить эффективные пути формирования исследуемой компетентности.

Для достижения цели исследования потребовалось решить следующие задачи:

1. Провести анализ понятийного аппарата исследования.
2. Определить дефиницию управленческой компетентности менеджера на основе системного подхода.
3. Выявить основные структурные и функциональные компоненты рассматриваемой компетентности.
4. Разработать матрицу взаимодействий структурных и функциональных компонентов.

Методы и этапы исследования

Исследование состоит из трех этапов. На первом этапе изучалась научно-педагогическая и специальная литература по формированию компетентности менеджера, определялся понятийный аппарат; на втором этапе на основе системного подхода выделены и теоретически обоснованы структурные и функциональные компоненты данной компетентности, и на третьем этапе исследованы их взаимодействия и сформулированы общие выводы и перспективы исследования. Для достижения цели исследования и решения поставленных задач использован теоретический анализ психолого-педагогической и методической литературы, системный анализ, синтез, сравнение. Наиболее целесообразным нам представляется

системный подход к обоснованию структурно-функциональных компонентов управленческой компетентности будущего менеджера в современных условиях многоуровневой подготовки специалистов, выделение которых может происходить по различным параметрам.

Результаты исследования

На основе сопоставительного анализа существующих определений понятий «компетентность», «компетенция» и «профессиональная компетентность» мы определяем компетентность менеджера в сфере стратегического управления устойчивым развитием промышленного предприятия как системное образование личности, интегрирующее в себе совокупность знаний, умений и навыков в области стратегического управления, опыт анализа внутренней и внешней среды предприятия, личностные качества и мотивационную потребность к профессиональному самосовершенствованию, необходимые для успешной профессиональной деятельности в сфере стратегического управления промышленным предприятием.

Обоснованное определение стратегического управления устойчивым развитием промышленного предприятия дано автором в работе [4].

На основе системного подхода нами выделены отдельно структурные и функциональные компоненты управленческой компетентности специалиста в сфере стратегического управления устойчивым развитием промышленного предприятия, тесное взаимодействие которых обеспечивает целостность и динамику данного системного образования.

Основные функции управленческой компетентности студента, будущего менеджера, могут быть выделены исходя из учета специфики и характера

дальнейшей его профессиональной деятельности, развития коммуникативных способностей, системы ценностных отношений и ориентаций, возможностей творческого развития, самосовершенствования и самоопределения личности и т.д. Учитывая это, мы выделили следующие ведущие функциональные компоненты управленческой компетентности будущего менеджера в системе многоуровневой подготовки специалистов: управленческий, личностно-преобразующий, прогностический, социально-управленческий.

Дадим краткую описательную характеристику сущности выделенных функциональных составляющих.

Управленческий функциональный компонент обеспечивает формирование управленческой компетентности будущего менеджера в сфере стратегического управления посредством приобретения социально-гуманитарных, естественно-научных, общепрофессиональных, компьютерно-информационных и специальных знаний в области стратегического управления, а также путем реализации практического управленческого опыта.

Личностно-преобразующий ориентирован на самоопределение, самообразование и на профессиональное самосовершенствование будущего менеджера в сфере стратегического управления в течение всей активной профессиональной деятельности, на формирование нравственного идеала личности с гуманистических позиций.

Прогностический отражает аспект формирования управленческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления с точки зрения долгосрочных перспектив видения развития промышленного предприятия на основе теории прогнозирования, планирования, анализа факторов внешней и внутренней среды предприятия,

стратегического менеджмента, внедрения в производство современных научных разработок и достижений, проведения поисково-исследовательской работы в производственных условиях; подведения итогов реализованного исследования в процессе обобщенного анализа и оценки результатов опытно-экспериментальной работы и т.д. Предполагает широкое использование современных компьютерных средств и математического обеспечения к ним в планировании и долгосрочном прогнозировании. Данный компонент прежде всего ориентирован на повышение экономической эффективности предприятия в долгосрочной перспективе, на совершенствование стратегического управления производством посредством использования информационных технологий в управлении, новых технологий и инноваций в производстве, достижений науки и внедрения собственных научных разработок.

Социально-управленческий компонент отражает аспект формирования управленческой компетентности менеджера как субъекта социальной и производственной деятельности. Данный компонент способствует социализации личности менеджера как субъекта производственной (управленческой) деятельности и обеспечивает формирование компетентности менеджера в вопросах всестороннего и целенаправленного изучения управленческой деятельности с социальных позиций, владение разнообразными подходами изучения кадрового персонала, позволяющими глубже проникнуть в управленческие процессы, увидев персонал предприятия в различных социальных аспектах, и включает в себя следующие функции:

- функция социализации (связь личности в процессе управленческой деятельности с обществом, произ-

водством, персоналом предприятия и т.д.);

- воспитательная (работа связана с воспитанием кадрового персонала);
- организационная (реальная деятельность менеджера с персоналом предприятия по реализации программы стратегического развития предприятия);
- гностическая (получение информации обо всех аспектах функционирования системы управления предприятием);
- проектировочная (формирование целей и задач, создание стратегии управления посредством анализа внутренней и внешней среды предприятия);
- конструктивная (планирование и построение управленческих действий с учетом особенностей кадрового персонала предприятия);
- мобилизационная (направлена на актуализацию управленческих знаний и практического опыта управления);
- восстановительная (связана с поддержанием в трудовом коллективе здорового образа жизни, с социальной их поддержкой и помощью и т.д.);
- нормативная (проявляется в уменьшении дестабилизирующих факторов, исходящих из социальных нормативных и правовых требований и установок).

Безусловно, устойчивость функциональных компонентов системы обуславливается их связью со структурными компонентами и их взаимодействиями. В связи с этим нами выявлены наиболее значимые структурные компоненты управленческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия, обеспечивающие выполнение выделенных функций:

- 1) интеллектуально-познавательный;
- 2) профессионально-деятельностный;

3) личностный; 4) креативный; 5) мотивационно-ценностный.

1. **Интеллектуально-познавательный компонент управленческой компетентности менеджера** является теоретической основой для формирования управленческой компетентности будущего менеджера.

2. **Профессионально-деятельностный компонент управленческой компетентности** включает профессиональные знания, умения, навыки, апробированные в действии, освоенные личностью как наиболее эффективные и обусловленные ценностным отношением к профессиональной деятельности, профессионально-ценностными ориентациями, личностными качествами, определяющими позиции и направленность специалиста как личности, индивида, субъекта деятельности.

3. **Личностный компонент управленческой компетентности менеджера** связан с формированием определенных личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности. Личностные качества менеджера служат важнейшей предпосылкой развития управленческой компетентности. В контексте нашего исследования профессионально значимыми качествами являются ответственность, профессиональная гибкость, мобильность, коммуникативность, рефлексивность, эмоциональная устойчивость.

Личностный компонент определяет влияние человеческого фактора на принятие управленческих решений, отсюда и следует чрезвычайно высокая весомость данного компонента. Человеческий фактор является основой производственного процесса, высокой производительности труда, качества выпускаемой продукции.

4. **Креативный компонент управленческой компетентности менеджера** определяется прежде всего не-

обходимостью организации поисково-исследовательской работы обучающихся. Научная исследовательская работа в современных условиях представляет собой фундаментальную составляющую в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров.

5. **Мотивационно-ценностный компонент управленческой компетентности менеджера** определяется мотивационно-целевыми образованиями, т.е. мотивами к профессиональной деятельности. Профессиональная сущность содержания мотивационно-ценностного отношения менеджера к управленческой деятельности заключается в том, что в его содержательной структуре центральное место занимают профессионально-ценностные ориентации, направленные на профессиональную деятельность менеджера.

В таблице представлена схема взаимодействия структурных и функциональных компонентов управленческой компетентности менеджера в сфере стратегического управления развитием промышленного предприятия.

Выделенные структурные и функциональные компоненты находятся в тесном взаимодействии, образуя целостную, динамичную структурную модель. Составляющие компоненты соответствуют основным проявлениям управленческой компетентности менеджера. По мере углубления образовательного процесса, развития и профессионального становления студента его структурные компоненты становятся более независимыми и относительно самостоятельными частями большого целого. Каждый отдельный составляющий компонент обладает, в свою очередь, своими структурными и функциональными составляющими, определенными общей структурой, ориентированной на формирование управленческой компетентности.

**Схема взаимодействия структурных и функциональных компонентов
управленческой компетентности менеджера**

Структурные компоненты	Функциональные компоненты			
	управленческий	лично-преобразующий	прогностический	социально-управленческий
Интеллектуально-познавательный	Знание основ теории управления, стратегического менеджмента, математического моделирования и оптимизации экономических процессов, знания в сфере информационных технологий в контексте управленческой деятельности и т.д.	Умение самостоятельно пополнять свои знания, способность самообучаться, свободно ориентироваться в потоке управленческой и иной информации посредством использования современных компьютерных технологий	Знание теоретических основ прогнозирования в контексте стратегического управления развитием предприятия	Знание социальных аспектов в контексте стратегического управления предприятием (взаимоотношения в коллективе, психологический климат, состояние здоровья персонала, возможности профессионального роста и т.д.)
Профессионально-деятельностный	Умение принимать управленческие решения на основе анализа внешней и внутренней среды предприятия. Умение практически использовать свои знания в управленческой деятельности. Умение использовать компьютерные средства и программное обеспечение к ним в управлении	Ориентация на профессиональное самоопределение и на самосовершенствование в сфере стратегического управления в процессе профессионального становления. Умение использовать в самообразовании компьютерные средства и технологии	Умение практически реализовать в управленческой деятельности теоретические знания в области прогнозирования посредством использования компьютерных средств и технологий	Умение принимать управленческие решения с учетом социальных аспектов, а также взаимодействовать с персоналом предприятия, включающее следующие функции: функция социализации, воспитательная, организационная, прогностическая, проективная, конструктивная, мобилизационная, нормативная, коммуникативная, восстановительная
Личностный	Сочетание личностных качеств, способностей для приобретения необходимых знаний в сфере стратегического управления и практического их применения в управленческой деятельности	Умение оптимально реализовать личностные качества, способности в процессе самоопределения, саморазвития и профессионального самосовершенствования	Умение мобилизовать личностные качества и ресурсы в процессе принятия управленческих решений посредством прогностического анализа	Умение сочетать личностные качества в процессе управления и общения с персоналом предприятия, позволяющее глубже проникнуть в управленческие процессы, увидев персонал предприятия в различных социальных аспектах
Креативный	Реализация творческого подхода к управленческой деятельности на основе приобретенных знаний,	Умение творчески организовать процесс саморазвития и профессионального самосовершенствования,	Проявление творческой активности в процессе анализа и принятия управленческих решений посредством	Умение творчески реализовать себя в управленческой деятельности с учетом складывающихся социальных

Окончание табл.

Структурные компоненты	Функциональные компоненты			
	управленческий	личностно-преобразующий	прогностический	социально-управленческий
	умений, компьютерной грамотности, опыта проведения поисково-исследовательской и профессиональной деятельности	а также умение творческого применения компьютерных средств и технологий в данном процессе	прогностического подхода	аспектов персонала предприятия
Мотивационно-ценностный	Ценностное отношение к приобретению необходимых управленческих знаний, к профессиональному становлению и управленческой деятельности	Мотивационно-ценностное отношение к управленческой деятельности, мотивационное стремление к саморазвитию и профессиональному самосовершенствованию	Ориентация на ценностное отношение к управленческой деятельности посредством прогнозирования и мотивационное стремление к достижению цели управления в условиях прогнозирования	Ценностное отношение к состоянию социальных аспектов персонала предприятия, развивающее его мотивационное стремление к достижению цели развития предприятия

В своем взаимодействии структурные и функциональные компоненты преломляются через систему формирования и становления управленческой компетентности студентов в процессе их профессиональной подготовки.

Научная новизна и практическая значимость результатов

В исследовании раскрыта и теоретически обоснована структурно-функциональная характеристика исследуемой компетентности и выполнен структурный анализ взаимодействий между ее компонентами посредством системного анализа, определяющего специфику формирования данной компетентности. Результаты исследования являются исходными для проектирования модели формирования управленческой компетентности менеджера.

Выводы и перспективы

Полученные результаты являются основополагающими для разработки диагностического инструментария по определению сформированности компетентности менеджера в сфере стратегического управления устойчивым

развитием промышленного предприятия и позволят разработать эффективную систему ее формирования.

Литература

1. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя – практика. М.: Дело, 1991.
2. Заыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992.
3. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 20–26.
4. Ильмушкин А.Г. Стратегическое управление развитием промышленных предприятий. Самара, 2005.
5. Ильмушкин А.Г. Формирование конкурентоспособного специалиста инженерно-экономического направления как социальный фактор устойчивого развития предприятий. Самара, 2003.
6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация: пер. с англ. М.: Когито-центр, 2002.
7. Стратегия модернизации содержания образования: материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.
8. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20–26.
9. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes. Competences. Methodology. 2001–2003. Phase 1.