

DOI: 10.18721/JHSS.8120
УДК 378

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ

И.А. Сидоров

Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии
Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Статья посвящена актуальной проблеме развития управленческой компетенции в процессе профессиональной подготовки курсантов военных вузов, вопросам определения ее сущности и содержания. Исследование ведется на основании лично-деятельностного подхода с использованием структурного анализа понятий и явлений, что позволяет комплексно рассмотреть сущность, содержание и структуру управленческой компетенции. Уточнен ряд понятий, исследованы различные подходы к их определению в сфере компетентностного подхода. Проведен анализ управленческой компетенции, подробно рассмотрены ее составные части. На основе представленных подходов автор предлагает разработать критериальный аппарат для диагностики управленческой компетенции. Материалы статьи могут использоваться для создания эффективных технологий развития управленческой компетенции у курсантов военных вузов.

Ключевые слова: управленческая компетенция; педагогическое исследование; компетентностный подход; курсанты военных вузов

Ссылка при цитировании: Сидоров И.А. Сущность и содержание управленческой компетенции курсантов военных вузов // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 2017. Т. 8, № 1. С. 170–176. DOI: 10.18721/JHSS.8120

THE NATURE AND CONTENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF CADETS OF MILITARY UNIVERSITIES

I.A. Sidorov

St. Petersburg military Institute of national guard troops of the Russian Federation,
St. Petersburg, Russian Federation

The article is dedicated to the problem of developing the managerial competence in the process of professional training of military school cadets. The problematic issues of the definition of the nature and content of managerial competence are studied. The study is conducted on the basis of the personal-activity approach, using structural analysis concepts and phenomena, allowing to consider comprehensively the nature, the content

and the structure of the studied object. The relevance of this problem is analyzed. Additionally, some concepts are clarified and various approaches to their definition in the sphere of the competence approach are described. In this article, an analysis of managerial competence is made in more detail and its constituent parts are examined. Based on the presented approaches, the author proposes to develop a criteria-based device for the diagnosis of managerial competence. The materials in the article can be used to create effective technologies for developing the managerial competences of military school cadets.

Keywords: managerial competence; pedagogical research; competence approach; cadets of military schools

Citation: I.A. Sidorov, The nature and content of managerial competence of cadets of military universities, St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Humanities and Social Sciences, 8 (1) (2017) 170–176. DOI: 10.18721/JHSS.8120

Профессиональная подготовка курсантов военных вузов — сложный, многоплановый процесс, в котором положительный результат достигается только целенаправленным и кропотливым трудом как профессорско-преподавательского состава совместно с командованием подразделения, так и самого курсанта. Лишь их взаимодействие в деле подготовки высококлассного специалиста позволяет выпустить из стен учебного заведения полноценного офицера, способного руководить подчиненным подразделением и выполнять поставленные перед ним задачи в мирное и военное время.

Процесс развития у курсантов управленческой компетенции является составной частью процесса профессиональной подготовки, но вместе с тем он недостаточно выражен в формах и способах. Это позволяют утверждать работы, посвященные педагогическим исследованиям управленческой компетенции. Понимание особенностей сформированной управленческой компетенции многие исследователи связывают с выполнением в деятельности руководителей функций управления: организационно-исполнительской, планово-прогностической, информационно-аналитической, контрольно-диагностирующей, мотивационно-целевой, регулятивно-коррекционной [1, 2 и др.]. Рассмотрение этих функций является важной составляющей нашего исследования в части определения аспектов развития управленческой компетенции, построения системы и определения особенностей процесса формирования управленческой компетенции, поэтому кратко охарактеризуем их.

Организационно-исполнительская управленческая функция заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми субъектами управления, определении порядка и условий функционирования [3, с. 191]. Реализация планово-прогностической функции является началом любого управленческого цикла [4] 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 управленческая функция связана с умением руководителя ставить перед собой цели и формировать у подчиненных умения формулировать и осознавать цели и мотивы деятельности. Отличительной особенностью этой функции является согласование индивидуальных, групповых и коллективных целей, соблюдение намеченных планов и регламента деятельности. В содержание регулятивно-коррекционной управленческой функции входят контроль, постоянная диагностика и коррекция состояния управляемых объектов. Эта функция позволяет соотнести достигнутые результаты с запланированными целями.

В ряде исследований [5–7 и др.] процесс формирования управленческой компетенции напрямую связан с овладением управленческими умениями и навыками, обеспечивающими эффективное выполнение функций управления.

А.Г. Гаджиев в своем исследовании охарактеризовал управленческую компетенцию как способность руководителей осуществлять выбор способа влияния на объект управления по обеспечению получения необходимых показателей при ограниченной ресурсной базе, учитывая всевозможные последствия, согласно четырем категориям, выражающим многообразные теоретические позиции и направленность управленческих навыков [1, с. 11]. При этом в структуре управленческой компетенции управленческие навыки он классифицирует следующим образом:

- *лидерские компетенции (soft competence)* – способность воздействовать на мышление и поведение подчиненных (мотивировать, обучать, командообразовывать и пр.);
- *компетенции управления собственной эффективностью (self management)* – способность самоорганизации, саморазвития и пр.;
- *сложные, многоуровневые компетенции (complex competence)* – способность влиять на внутреннюю и внешнюю среду (управление инновациями, изменениями, стратегическое управление и пр.).

Вместе с тем управленческая компетенция характеризуется:

- личностными чертами и установками: организованностью, эмоциональной устойчивостью (уравновешенностью, стрессоустойчивостью), склонностью к сотрудничеству, уверенностью, энергичностью и выносливостью;
- профессиональными ценностями: ответственностью и обязательностью, честью военнослужащего, требовательностью, профессиональным долгом;
- метакомпетенциями: обучаемостью, аналитичностью, системностью, рефлексией, концентрацией;
- профессиональными знаниями: по общему и государственному управлению; национальному и международному государственному устройству; национальной и международной политике, экономике, демографии; мировой и отечественной истории; функциональной сфере;
- профессиональными навыками: целеориентированностью; способностью к анализу ситуации и выявлению корневой проблемы, принятию решений; лидерскими, мотивационными, организаторскими навыками; навыками презентации, переговорщика и медиатора, на-

ставника; поведенческой гибкостью; командностью; оперативностью; компьютерной грамотностью [1].

Т.В. Некрасова [8] под *управленческой компетенцией* понимает совокупность знаний, навыков, опыта, необходимых для управления организацией, и определяет следующие ее структурные компоненты: функциональный (деятельностный), продуктивный (результативный), коммуникативный (взаимодействие), личностный.

В ряде исследований [9, 10 и др.] под **управленческой компетенцией** предлагается понимать *составную часть профессиональной компетентности, состоящей из совокупности требуемых способностей, обеспечивающих выполнение управленческих функций в процессе достижения профессиональных целей.*

Для более точного понимания процесса развития управленческой компетенции следует раскрыть структурный и содержательный компоненты данного понятия. Для этого необходимо определиться с основными положениями понятийного аппарата, т. е. раскрыть понятия «структура» и «содержание», которые помогут более детально изучить вопросы развития управленческой компетенции.

Понятие «содержание» имеет достаточно большое количество значений и применяется в различных сферах деятельности человека. Рассмотрим это понятие прежде всего как общепhilosophическое, определим суть термина.

Согласно толковым словарям, содержание – это «единство всех основных элементов целого, его свойств и связей, существующее и выражаемое в форме и неотделимое от нее»¹; «то, что составляет сущность кого, чего-либо; состав»²; «то, что содержится, заключается в чем-либо; содержимое; сущность, смысл чего-либо; определенность предмета, характеризующая его сущность, проявляющуюся в свойствах и признаках»³.

Безусловно, существует еще масса различных определений понятия «содержание», но мы

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Словарь русского языка. М.: Рус. яз., 1992.

² Толковый словарь русского языка. В 4 т. Т. 4 / под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Сов. энцикл., 1935–1940.

³ Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-образовательный. М.: Рус. яз., 2000.

предлагаем придерживаться первого из приведенных трех определений, данного в толковом словаре С.И. Ожегова.

Содержание управленческой компетенции представлено в ФГОС ВПО и определяется в нем следующими основными способностями:

- способностью принимать оптимальные управленческие решения (ПК-23);
- способностью организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-24);
- способностью выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе (ПК-25).

Основываясь на результатах анализа собранного материала по теме исследования и принятом определении управленческой компетенции, можно отметить, что представленное содержание не в полном объеме отражает исследуемое понятие и, безусловно, требует уточнения.

О.П. Пузиков [11], рассмотрев содержание управленческой компетенции, сделал вывод, что в содержании любой компетенции, в том числе управленческой, имеются когнитивный, деятельностный и личностный элементы, но ее необходимо дополнить смысловым, проективно-мотивационным и конативным компонентами. В этом случае содержание управленческой компетенции будет состоять из следующих компонентов: когнитивно-смыслового (знания), деятельностно-технологического (умения и опыт владения), личностно-конативного (личностные качества).

К.А. Тебенков [12] в своем исследовании определяет содержание одного из видов управленческих компетенций как состоящее из двух компонентов: способности осуществлять какую-либо деятельность и готовности к осуществлению этой деятельности, предполагая при этом, что между ними имеются прямые горизонтальные связи.

В работе Ю.А. Куиса [13] содержание управленческой деятельности определяется как совокупность функций, причем он выделяет:

- функцию освоения и применения офицерами передового управленческого опыта в своей профессиональной деятельности,
- нормативную функцию,
- прогностическую функцию,

- функцию общения и коммуникации в процессе управленческой деятельности,
- функцию самосовершенствования и саморазвития.

Представляет интерес исследование И.А. Зимней [14], в котором содержание компетенций определяется как совокупность:

- готовности к проявлению компетенций (мотивационный аспект),
- владения знанием содержания компетенций (когнитивный аспект),
- опыта проявления компетенций в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект),
- отношения к содержанию компетенций и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект),
- эмоционально-волевой регуляции процесса и результата ее проявления.

Причем эти компетенции, проявляясь в поведении и деятельности человека, становятся его личностными качествами.

Исходя из представленных материалов и принимая во внимание ФГОС ВПО, содержание управленческой компетенции можно представить как совокупность базовых управленческих, организационно-управленческих и специально-управленческих компетенций.

Под *базовыми управленческими компетенциями* понимаются:

- готовность к применению компетенций (мотивационный аспект);
- управленческое мировоззрение как совокупность взглядов, оценок, принципов и образных представлений, определяющих самое общее видение, понимание управления как такового, места в нем человека, а также его жизненные позиции, программы поведения, действия;
- управленческие способности как совокупность свойств личности, являющихся условиями успешного осуществления управленческой деятельности.

Организационно-управленческие компетенции понимаются с опорой на существующий ФГОС ВПО, но с его уточнением. Они могут быть представлены:

- как способность принимать оптимальные управленческие решения;
- способность организовать работу коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей;

- способность осуществлять контроль и учет результатов деятельности как исполнителей, так и коллектива в целом.

Набор *специальных управленческих компетенций* зависит от сферы деятельности человека, поэтому эти компетенции достаточно отличаются друг от друга, чтобы привести их к общему знаменателю. Выпускник военного вуза может понимать данные компетенции как совокупность способностей, определяющих его готовность к конкретному виду (подвиду) профессиональной деятельности, которая представлена его служебно-боевым назначением в зависимости от его специальности, занимаемой должности и воинского формирования, где он проходит военную службу.

Указанные компетенции (базовые управленческие, организационно-управленческие, специальные управленческие) определяют готовность выпускника военного вуза к управлению воинским коллективом в любых условиях обстановки.

Понятие «структура» (от *лат.* structure – строение, расположение, порядок) в философских словарях имеет, например, следующие определения: «совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях»⁴; «относительно устойчивое единство элементов, их отношений и целостности объекта; инвариантный аспект

системы»⁵; «совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих сохранение его основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях, основная характеристика системы, ее инвариантный аспект»⁶.

Это понятие имеет еще много различных определений, но мы предлагаем придерживаться выведенного из представленных выше определений обобщения: структура – это совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих сохранение его основных свойств при различных изменениях.

Структуру управленческой компетенции можно представить двумя схемами, причем первая (рис. 1) отражает отношение между подвидами управленческой компетенции, а вторая (рис. 2) наглядно их раскрывает, показывая непосредственные элементы структуры.

Данные схемы в полной мере отражают составленное по итогам нашего анализа представление о структуре управленческой компетенции как о совокупности устойчивых связей объекта, которые обеспечивают сохранение его основных свойств при различных изменениях.

Смеем предположить, что представленный нами подход к определению понятий содержания и структуры управленческой компетенции даст возможность разработать эффективные технологии, позволяющие формировать из курсантов военных вузов компетентных офицеров-управленцев.

⁴Философский энциклопедический словарь. М.: Сов. энцикл., 1983.

⁵Философская энциклопедия. В 5 т. М.: Сов. энцикл., 1960–1970.

⁶Новая философская энциклопедия. В 4 т. М.: Мысль, 2001.



Рис. 1. Отношение между подвидами управленческой компетенции в ее структуре

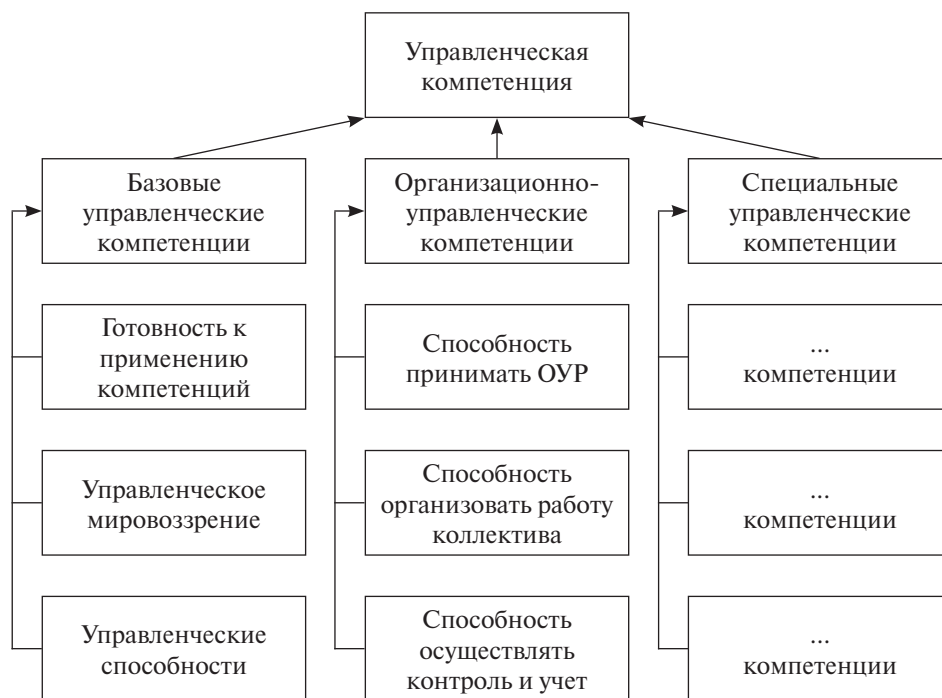


Рис. 2. Структура управленческой компетенции

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Гаджиев А.Г.** Развитие управленческой компетенции государственных служащих: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 22 с.
2. **Зайцев Н.Н.** Педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командиров подразделений курсантов вузов внутренних войск МВД России: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2014. 137 с.
3. **Вазина К.Я.** Педагогический менеджмент (концепция, опыт работы). М.: Педагогика, 1991. 268 с.
4. **Тамбовцев В.Л.** Основы институционального проектирования. М.: Инфра-М, 2008. 144 с.
5. **Вишнякова С.М.** Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
6. **Иванов Д.А.** Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. М.: Чистые пруды, 2007. 188 с.
7. **Котлер Ф.** Маркетинг и менеджмент. СПб.: Питер Ком, 1996. 896 с.
8. **Некрасова Т.В.** Педагогическая рефлексия в формировании управленческой компетенции менеджера // Известия УрГУ. 2008. № 60. С. 178–182.
9. **Гнатышина Е.А.** Компетентностно-ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения: моногр. СПб.: Книжный дом, 2008. 424 с.
10. **Ларионова Г.А.** Компетентности в профессиональной подготовке студентов вуза: моногр. Челябинск: Изд-во ЧГА, 2004. 171 с.
11. **Пузиков О.П.** Формирование управленческо-прогностической компетенции у курсантов военных вузов: дис. ... канд. пед. наук. Пермь, 2015. 235 с.
12. **Тебеньков К.А.** Формирование инновационной компетентности адъюнктов военных институтов внутренних войск МВД России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2014. 24 с.
13. **Куис Ю.А.** Система воспитания культуры управленческой деятельности у курсантов вузов ВВ МВД России: моногр. СПб., 2013. 175 с.
14. **Зимняя И.А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». 2006. № 1. 5 мая.

СИДОРОВ Игорь Александрович – Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации; sidoroff131080@mail.ru

Статья поступила в редакцию 11.01.2017 г., принята к публикации 28.02.2017 г.

REFERENCES

- [1] A.G. Gaszhiev, Razvitie upravlencheskoy kompetentsii gosudarstvennykh sluzhashchikh [The Development of managerial competence of civil servants. Abstr. cand. diss.], Moscow, 2012.
- [2] N.N. Zaytsev, Pedagogicheskoe soprovozhdenie razvitiya upravlencheskoy kompetentnosti komandirov podrazdeleniy kursantov vuzov vnutrennikh voysk MVD Rossii [Pedagogical support of development of managerial competence of the commanders of cadets of higher education institutions of internal troops of the MIA of Russia. Abstr. cand. diss.], St. Petersburg, 2014.
- [3] K.Ya. Vazina, Pedagogicheskiy menedzhment (kontseptsiya, opyt raboty) [Pedagogical management (concept, experience)], Pedagogika, Moscow, 1991.
- [4] V.L. Tambovtsev, Osnovy institutsional'nogo proektirovaniya [Fundamentals of institutional design], Infra-M, Moscow, 2008.
- [5] S.M. Vishnyakova, Professional'noe obrazovanie: Slovar'. Klyuchevye ponyatiya, terminy, aktual'naya leksika [Professional education: Dictionary. Key notions, terms, relevant vocabulary], Moscow, 1999.
- [6] D.A. Ivanov, Kompetentnosti i kompetentnostnyy podkhod v sovremennom obrazovanii [Competence and competence approach in modern education], Chistye prudy, Moscow, 2007.
- [7] F. Kotler, Marketing i menedzhment [Marketing and management], Piter Kom, St. Petersburg, 1996.
- [8] T.V. Nekrasova, [Pedagogical reflection in the formation of managerial competence of the Manager], Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta, 60 (2008) 178–182.
- [9] E.A. Gnatyshina, Kompetentnostno-orientirovannoe upravlenie podgotovkoy pedagogov professional'nogo obucheniya [Competence based management training teachers of vocational training], Book House, St. Petersburg, 2008.
- [10] G.A. Larionova, Kompetentsii v professional'noy podgotovke studentov vuza [Competence in professional training of University students], Chelyabinsk, 2004.
- [11] O.P. Puzikov, Formirovanie upravlenchesko-prognosticheskoy kompetentsii u kursantov voennykh vuzov [The Formation of management-prognostic competence of cadets of military high schools. Cand. diss.], Perm, 2015.
- [12] K.A. Tebenkov, Formirovanie innovatsionnoy kompetentnosti ad'yunktov voennykh institutov vnutrennikh voysk MVD Rossii [Formation of innovative competence of the adjuncts of military institutes of internal troops of the MIA of Russia. Abstr. cand. diss.], St. Petersburg, 2014.
- [13] Yu.A. Cuis, Sistema vospitaniya kul'tury upravlencheskoy deyatelnosti u kursantov vuzov VV MVD Rossii [System of culture in the management activities of the students of the universities of the MIA of Russia], St. Petersburg, 2013.
- [14] I.A. Zimnyaya, [Key competences – new paradigm of modern education], in: Internet magazine “Eidos”, 1 (2006).

SIDOROV Igor A. – St. Petersburg military Institute of national guard troops of the Russian Federation; sidoroff131080@mail.ru

Received 11.01.2017, accepted 28.02.2017.

© Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2017