ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ: СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ 1

Бабинцев В. П. ¹, Сычева М. И. ¹

¹Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85, кор. 14), e-mail: sycheva_77@mail.ru

В статье обосновывается необходимость теоретического анализа профессиональной компетентности менеджеров, рассматриваются основные подходы к ее исследованию. Проблема рассматривается в контексте формирования и развития социально-технологической культуры, которая определяется как система диспозиций личности, выражающихся в формировании и развитии у нее умений и навыков поведения и обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования социальных технологий. Обосновывается, что под профессиональной компетентностью менеджеров следует понимать качественную оценку их деятельности, выражающуюся в ее результатах, отражающих способности специалистов решать практические задачи, на основе усвоенных алгоритмов поведения.

Ключевые слова: социальные технологии; социально-технологическая культура; жизненная стратегия; профессиональные компетенции; профессиональная компетентность.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF MANAGERS: A SOCIALLY-TECHNOLOGICAL ASPECT

Babintsev V. P. 1, Sycheva M. I. 1

¹ Belgorod state national research university, Belgorod, Russia, (308015, Belgorod, Victory street, 85, housing 14), e-mail: sycheva_77@mail.ru

In article necessity of the theoretical analysis of professional competence of managers is proved, the basic approaches to their research are considered. The problem is considered in a context of formation and development of socially-technological culture which is defined as system of dispositions of the person expressed in formation and development in it of skills of behavior and providing achievement of the professional and vital purposes by means of conscious use of social technologies. It is proved that it is necessary to understand the quality standard of their activity expressed in its results as professional competence of managers, experts reflecting ability to solve practical problems, on the basis of the acquired algorithms of behavior.

Key words: social technology's; socially-technological culture; life strategy; professional competitions; professional competence.

Современный этап общественного развития предъявляет качественно новые требования к уровню управления, а, следовательно, к профессиональной подготовке менеджеров. Значительные резервы ее улучшения связаны с формированием и развитием социальнотехнологической культуры, которая, по нашему мнению, становится своеобразным ядром системы профессиональных компетенций работников.

Именно социально-технологическая культура менеджера, система диспозиций личности, выражающихся в формировании и развитии у нее умений и навыков поведения и обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования социальных технологий, характеризует его личность главным

¹ Статья подготовлена при поддержке проекта П439 от 12 мая 2010 года «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров», выполняемого в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

образом, с точки зрения, способности к интеллектуально-рациональному освоению и преобразованию социальной реальности. Она предопределяет утверждение особого типа мышления, который допустимо определить как социально-технологическое. Для него характерны: понятийность, проблематизация, прогностичность, целенаправленность, научно обоснованная продуктивность и алгоритмизация [5, с. 29].

В сущности, обладание развитой социально-технологической культурой означает, что специалист, в сфере управления, способен успешно (для себя и организации) трансформировать собственные ценности, знания и навыки, относящиеся к взаимодействию с окружающими, в рационально выстроенные профессиональные практики и жизненные стратегии. Именно в таком контексте социально-технологическая культура вполне может рассматриваться как условие высокой профессиональной компетентности современного менеджера.

При этом под профессиональной компетентностью менеджеров мы понимаем качественную оценку их деятельности, выражающуюся в ее результатах, которые, в конечном итоге, отражают их способности решать практические задачи, но на основе усвоенных алгоритмов поведения. Данная позиция отвечает довольно широко распространенному (безусловно, не единственному) представлению о соотношениях понятий компетенций и компетентности, представленному В литературе ПО менеджменту [7]. «Алгоритм профессионального поведения» характеризуется в рамках отдельной отрасли набором универсальных, унифицированных признаков. И, очевидно, имеет смысл утверждать, что стандартизация и унификация управленческой деятельности в очень большой степени способны обеспечивать профессиональный успех менеджера.

С учетом сказанного вполне логичной представляется следующая схема, характеризующая взаимосвязь социально-технологической культуры, социально-технологического мышления и профессиональной компетентности управленца: формирование диспозиций, составляющих содержание социально-технологической культуры, развитие социально-технологического мышления, формирование профессиональных компетенций (стандартов поведения), развитие профессиональной компетентности.

В данной связи, становится очевидным, что социально-технологическая культура, по сути, «задает» специалисту в сфере управления ряд профессиональных стандартов. Поэтому, в основу их структурирования мы предлагаем положить фазы (этапы) управленческого цикла, который согласно концепции М. Маркова может быть разбит на четыре процедуры, включающие, в свою очередь, несколько операций: формулировка цели; принятие решения; организация социального действия; анализ результатов [6, с. 76-77].

В соответствии с этими процедурами мы выделяем компетенции: целеопределения, принятия решений, организационные компетенции, аналитические компетенции. Однако данный подход нуждается в уточнениях. Во-первых, феномен социально-технологической культуры менеджера выходит за рамки его профессиональной деятельности. Он одновременно характеризует и систему диспозиций личности в отношении жизненной стратегии, повседневного поведения. Следовательно, в рамках исследования социально-технологической культуры управленца можно говорить о компетенциях в сфере индивидуально-личностного развития (жизнестроительства). Здесь в соответствии с моделью формирования жизненной стратегии Ю. М. Резника и Е. А. Смирнова² целесообразно выделить три подгруппы компетенций: компетенции, определяющие способности к стратегическому выбору; компетенции, позволяющие оценить процесс конструирования и реализации модели жизненного поведения; компетенции представления (презентации) жизненной стратегии референтному окружению.

Во-вторых, попытка рассматривать профессиональные компетенции как некие устойчивые алгоритмы поведения не означает исключения из их содержания инновационных элементов. Но они не являются определяющими, поскольку в основе профессиональной компетенции всегда лежит установка на унифицированную модель, формируемую в ходе профессионального обучения и последующего профессионального развития.

Следовательно, обретение профессиональной компетенции и развитие на её основе профессиональной компетентности органически связаны с рационально детерминированной технологизацией управленческого процесса, которая и предполагает построение и применение унифицированных моделей и алгоритмов. Правда, в данном случае возникает довольно сложная проблема: как совместить неизбежное при внедрении ориентированных на использование стандартов и унифицированных процедур социальных технологий с необходимостью инновационных управленческих решений. Следовательно, как связать необходимость формирования социально-технологической развития культуры c наращиванием инновационного потенциала менеджеров. По нашему мнению, данная проблема относится к числу наиболее актуальных в теории социальных технологий и требует системных исследований. Социально-технологическая компетентность российских менеджеров формируется на довольно неблагоприятном социальном фоне, а основными причинами этого являются: специфика социокультурной традиции, нестабильная общественная среда, но, главное, недостаточная подготовленность менеджеров в отношении использования социальных

² См.: Резник Ю. М., Смирнов Е. А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М.: Институт человека РАН, Независимый институт гражданского общества, 2002.

технологий в управлении. И суть проблемы заключается не только в том, что специалисты мало знают о социальных технологиях и не имеют навыков их применения, многие из них не поднимаются до осознания необходимости освоения социально-технологических процедур. Показательны в данной связи результаты социологического исследования «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров», проведенного в феврале — марте 2011 года Центром социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета, в ходе которого были опрошены 700 действующих менеджеров и 700 студентов Белгородской, Курской и Липецкой областей, обучающихся по данной специальности. В основу исследования была положена идея об определяющей роли ценностей в формировании социально-технологической культуры. При этом суть важнейшей ценности выражается в отношении респондентов к социальным технологиям. Опрос действующих менеджеров показал, что более 61 % респондентов считают: они имеют представление о социальных технологиях, 16.29 % — ответили отрицательно, а 19.57 % — вовсе затруднились ответить.

Основным источником получения знаний о социальных технологиях для менеджеров являются, как это ни парадоксально, средства массовой информации (38.86 % респондентов); на втором месте по значимости — жизненный опыт (26.86 %). К сожалению, специальная литература позволила сформировать представление о социальных технологиях только у 10.57 % респондентов, а учебные занятия у — 7.29 % менеджеров.

Полученное распределение ответов, как нам представляется, является достаточным основанием для утверждения, что процесс освоения социальных технологий современными российскими менеджерами носит по преимуществу стихийный характер и весьма в незначительной степени обоснован в научном и методическом отношении. Безусловно, социальные технологии могут быть освоены на уровне здравого смысла, апробированы на практике и впоследствии с большим или меньшим успехом использованы, но в современной ситуации они являются продуктивными лишь тогда, когда опираются на системные научные исследования.

Несомненно, одной из причин сложившейся ситуации является низкое качество социально-технологического образования в вузах и ссузах. На это обстоятельство указывают результаты проведенного Центром социальных технологий Белгородского государственного университета общероссийского экспертного опроса по проблеме формирования социально-технологической культуры менеджеров (2010 год, N=30, руководитель Л. Я. Дятченко). В качестве экспертов выступали ученые из различных городов, вузов и НИИ РАН РФ. Данный опрос показал, что только лишь 56.67 % исследователей убеждены, что аспект социально-технологического образования отражен лишь в некоторых из действующих государственных

образовательных стандартах по управлению; 23.33 % — полагают, что он не отражен в них вообще; около 16 % участников опроса затруднились высказать свое мнение или не ответили на вопрос. И только 3.33 % — заявили: он отражен в большинстве стандартов [1, с. 76].

Но помимо данного обстоятельства на процесс освоения социальных технологий влияет и то, что они не превратились в существенную ценность профессионального развития специалистов. Так, только 45.29 % менеджеров связывают с социальными технологиями достижение жизненного успеха. К их числу, в первую очередь, относятся те менеджеры, которые желают добиться власти (57.50 %) и принести пользу человечеству (55.81 %). Гораздо реже с ними соглашаются респонденты, ищущие покой и возможность ни во что не вмешиваться (21.28 %).

В то же время зависимость жизненного успеха от степени овладения социальными технологиями очень часто отмечают респонденты, ориентирующиеся на общую культуру, ум (62.32 %) и силу воли (56.20 %). Среди менеджеров, для которых приоритетны подчинение окружению и стечение обстоятельств, данные показатели составили – 22.73 % и 33.71 % соответственно.

Безусловно, существует комплекс причин, в том числе и мало зависящих от установок самих менеджеров, препятствующих превращению социальных технологий в фактор жизненного успеха. Прежде всего, это социокультурная традиция, предопределяющая господствующий тип социального поведения человека, в наибольшей степени воздействует на его ценности и цели, которые в значительной степени «задаются» опытом прошлых поколений. Этот опыт определяет само отношение к социально-технологическому по своей сути поведению, его принятие или отрицание. Нельзя не учитывать, что утверждению социально-технологического мышления препятствует отечественная ментальная традиция: установка на ценностно-рациональное (в отличие от целерационального) отношение к действительности предопределяет интуитивно-иррациональный подход человека к принятию решений и к их практической реализации.

Нельзя не учитывать и то, что результативность социальных технологий прямо зависит от того, существуют ли в обществе (в том числе и в системе управления) четкие нормы и соблюдаются ли они социальными субъектами. Практика показывает, что для современного российского социума это не вполне характерно. Ситуация в нем более напоминает ситуацию социальной аномии с ее размытостью норм и ценностей. А в подобной ситуации использование социальных технологий нередко не только не приводит к успеху, но и дает совершенно противоположные результаты, что, вероятно, на интуитивном уровне осознается респондентами. Но, несомненно, в большей степени это типично для сферы индивидуальноличностного развития, взаимодействия с окружающими «за пределами производства». В

рамках производственных структур (в профессиональной сфере) нормы соблюдаются сравнительно более строго, что и мотивирует менеджеров к их освоению.

Таким образом, существует ряд значимых барьеров для развития социальнотехнологической культуры менеджеров. А это, в конечном счете, негативно влияет на уровень их профессиональной компетентности. В силу данного обстоятельства необходимо усиление социально-технологической составляющей профессиональной подготовки и профессионального развития современных управленцев.

Список литературы:

- 1. Бабинцев В. П., Заливанский Б. В., Самохвалова Е. В. Шаповал Ж. А. Экспертная оценка процесса формирования социально-технологической культуры менеджеров в России // Общество. Среда. Развитие. 2010. № 4. С. 76.
- 2. Бурмыкина И. В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. С. 30.
- 3. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 14–15.
- 4. Дятченко Л. Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. С. 52.
- 5. Иванов Д. В. Виртуализация общества. СПб.: «Петербургское востоковедение», 2000. С. 29.
- 6. Марков М. Технология и эффективность социального управления. М.: Прогресс, 1972. С. 76–77.
- 7. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. [Электронный ресурс]. Режим доступа к изд.: http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/competition.php.

Рецензенты:

Шаповалова И. С., д.соц.н., профессор кафедры управления персоналом Белгородского государственного национального исследовательского университета («НИУ – БелГУ»), г. Белгород.

Зотов В. В., д.соц.н., доцент, начальник научно-исследовательского управления Курской Академии государственной и муниципальной службы, г. Курск.