

## ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКА КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА

Мироненко Е. В., Савельева В. С.

Предложено авторское видение понятия профессионально-управленческая компетентность менеджера. В конструкте «профессионально-управленческая компетентность менеджера» нами выделены такие компоненты: когнитивный, эмоциональный, волевой, рефлексивный. Акцентируется внимание на опыте, как ключевой характеристике компетентного менеджера. И вместе с тем необходимо отметить, что важен не сам опыт, а мысль, выведенная из опыта.

Таким образом, профессионально-управленческую компетентность менеджера можно определить как его способность к эффективной реализации в управленческой практике системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших управленческих результатов за счет профессионально-личностного саморазвития.

Запропоновано авторське бачення поняття професійно-управлінська компетентність менеджера. В конструкті «професійно-управлінська компетентність менеджера» нами виділені такі компоненти: когнітивний, емоційний, вольовий, рефлексивний. Акцентується увага на досвіді, як ключовий характеристиці компетентного менеджера. І разом з тим необхідно відзначити, що важливий не сам досвід, а думка, виведена з досвіду.

Таким чином, професійно-управлінську компетентність менеджера можна визначити як його здатність до ефективної реалізації в управлінській практиці системи соціально схвалюваних ціннісних установок і досягненню найкращих управлінських результатів за рахунок професійно-особистого саморозвитку.

Offered authorial professional and administrative competence of manager. In construct "professionally-administrative competence of manager" we are distinguish such components: cognitive, emotional, volitional, reflection. Attention is accented on experience, as key description of competent manager. And at the sametime it is necessary to mark that not experience is important, and idea shown out of experience.

Thus, the professionally-administrative competence of manager can be defined as his capacity for effective realization in administrative practice of the system of the socially approved valued options and achievement of the best administrative results due to professionally-personality.

Мироненко Е. В.

Савельева В. С.

д-р техн. наук, проф. ДГМА  
канд. психол. наук, доц. ДГМА,  
[av@krm.net.ua](mailto:av@krm.net.ua)

ДГМА – Донбаская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск.

УДК 1:159.9:37

Мироненко Е. В., Савельева В. С.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКА КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА

В отечественной науке (Г. В. Горланов, Д. А. Мещеряков, А. В. Хуторской и др.) принято различать понятия «компетентность» как характеристику работника (специалиста) и «компетенция» как характеристику рабочего места (должности, позиции) [1]. Компетенция – это наперед заданное требование к образовательной подготовке обучаемого, характеристика его профессиональной роли, компетентность – мера соответствия этому требованию, степень освоения компетенции, личностная характеристика человека.

В основе авторитарности профессиональной деятельности менеджера почти всегда в качестве основной причины обнаруживается его низкая профессиональная компетентность. Что же дает категория компетентности для понимания гуманитарного характера профессионально-управленческой деятельности?

В обыденной речи компетентным называют знающего, осведомленного, авторитетного в каком-либо деле человека, за которым признается право выносить суждения, принимать решения, совершать действия в данной сфере. Согласно исследованиям Дж. Равена, компетентность характеризует единство когнитивного, эмоционального и волевого аспектов деятельности, направленной на реализацию ценностных установок субъекта [2].

Цель работы определить профессионально-управленческую компетентность менеджера и эффективность ее реализации в практике.

Первое, что характеризует компетентность, – это способность субъекта реализовать в деятельности его ценностные установки.

При этом под *ценностью* понимают субъективную значимость для человека явлений окружающего мира, определяемую не их свойствами самими по себе, а соответствием нравственным принципам и нормам, идеалам, установкам, целям субъекта. Ценностные отношения характеризуются степенью принятия человеком целей, профессионально и лично значимых для него.

Ценностное отношение менеджера к подчиненному как к «значимому Другому», от которого зависит собственное развитие менеджера; принятие различных подходов, концепций, взглядов, мнений и смыслов как лично значимых; ответственность за ненадлежащий характер разрабатываемых и осуществляемых вариантов управленческой деятельности; поиск конструктивных путей разрешения менеджерических проблем и конфликтов – обязательные компоненты системы ценностных установок менеджера.

*Установка* – это состояние предрасположенности субъекта к определенной активности в определенной ситуации. В ценностных установках выражается отношение субъекта к окружающему миру. Очевидно, гуманитарность профессионального поведения, деятельности и общения менеджера должна проявляться именно на уровне установки (к примеру, в установке на поиск вариативных подходов, оценок, понимание внутреннего мира воспитанника и принятие его ценностей) – только тогда будет обеспечен гуманитарный характер управленческой деятельности.

Компетентность как единство теоретической и практической готовности менеджера к выполнению профессиональных функций характеризует не только деятельность, но и самого менеджера как ее субъекта в его самостоятельном, ответственном, инициативном взаимодействии с миром. Благодаря этому свойству компетентность интегрирует профессиональные и личностные качества менеджера, направляет их на овладение знаниями и целенаправленное применение в прогнозировании, планировании и реализации деятельности, активизирует

менеджера в развитии собственных способностей, в стремлении к самореализации в социально полезной деятельности, обеспечивает его профессиональное становление уже в период обучения в вузе.

Основу компетентности составляют знания как ее когнитивный компонент.

Овладение знаниями помогает менеджеру эффективно достигать результатов деятельности в соответствии с принятыми профессиональными и социальными нормами, стандартами, требованиями. «Быть компетентным – значит знать, когда и как действовать» (П. Вейлл) [3]. Знания становятся для менеджера ориентиром в разнообразных менеджерских и жизненных ситуациях, основой адаптации в профессиональной среде, базой для самообучения и профессионально-личностного саморазвития. Понимание и принятие профессиональных норм обеспечивает человеку профессиональную идентификацию, т. е. критическое соотнесение своей позиции с профессиональными установками менеджерического сообщества (когда менеджер говорит: «Я как менеджер не могу себе позволить...»).

Усвоение знаний является основой профессиональной адаптации будущего менеджера, составляет базу для его самоопределения и вариативного поведения в ситуациях профессиональной деятельности. Понятно, что не всякие знания могут быть полезными в решении таких задач. Как минимум, они должны удовлетворять требованиям научности, вариативности, системности, раскрывать закономерности индивидуально-личностного становления ребенка и протекания менеджерического процесса, чтобы стать основой прогноза в проектировании деятельности менеджера.

В понимании компетентности следует различать *информацию* как простые сведения о чем-либо и *знание* как форму существования и систематизации результатов познавательной деятельности человека. Только в таком понимании знание становится основой компетентности специалиста, компонентом его профессиональной деятельности, «живым знанием», оперируя которым менеджер оптимально реализует свой профессиональный потенциал. Такое знание становится компонентом профессионального мировоззрения менеджера, информация соединяется с личностным отношением, в основе которого лежат этические критерии.

Владение «живым знанием» проявляется уже в процессе профессиональной подготовки как отказ от абсолютизации истины, догматизма и стереотипизации, осознание невозможности «завершенного» знания; способность человека целенаправленно управлять своей умственной деятельностью, овладевать способами грамотного анализа профессиональных ситуаций; стремление продолжать образование на последующей ступени; желание развивать в себе способности к самообразованию, самопознанию и самоопределению, к осмысленной самооценке и самоанализу эффективности своего саморазвития. Усваиваемые профессиональные знания должны осознаваться в более широком социально-гуманитарном контексте, обеспечивающем признание объективного характера многомерности и многообразия человеческой культуры.

Компетентность как «живое знание» в структуре профессиональной деятельности менеджера обеспечивает ее эмоциональный компонент, активизирующий профессиональный потенциал менеджера.

Эмоциональный характер компетентности обеспечивается через переживание получаемого знания, выработку смыслового отношения к нему как результату деятельности других членов профессионального сообщества, осмысленность применения профессиональных и социальных норм, разграничение принятия различий и конформизма, равнодушия. При этом за счет интеграции духовного потенциала человека с его научными знаниями, умениями и навыками обеспечивается творческое *саморазвитие* менеджера. Эмоциональный компонент компетентности является побудителем активности человека, переводит менеджера из позиции пассивного исполнителя инструкций и предписаний в позицию субъекта профессиональной деятельности, поведения и отношений. Происходит самопонимание через эмпатию (сопереживание), понимание другого в процессе решения реальных задач профессиональной деятельности.

Компетентность становится фактором, обеспечивающим результативность деятельности, благодаря ее волевому компоненту.

Воля понимается как сознательная *саморегуляция* субъектом своей деятельности и поведения, его способность к выбору деятельности и внутренним усилиям, необходимым для ее осуществления. Она не может быть сведена к сознанию и деятельности как таковой: осуществляя волевое действие, человек преодолевает себя и свои импульсивные желания, подчиняет их стратегии достижения результата, «творит свою субъектность». Воля одновременно служит побуждению субъекта к одним действиям и сдерживанию других. Внутренняя борьба мотивов завершается актом выбора, эффективность которого определяется в соотношении результата с целью деятельности. Так, свойственное гуманитарному профессиональному поведению подавление чувства неприятия обеспечивает понимающее взаимодействие менеджера с воспитанником, признание его права на отличие. Без таких преодолений невозможно обретение менеджером себя в профессиональной и личной сфере, самовоспитание гуманитарного отношения как целесообразного.

«Компетентность – это способность получать запланированный конкретный результат» (П. Вейлл) [3]. *Результативность* проявляется в конкретных итогах деятельности и соответствии их насущным потребностям реальной практики. Эта ориентация на результат является основанием для самоконтроля и эффективного поведения даже в критических ситуациях при ограниченности ресурсов деятельности.

Следует отметить, что ценностное различие создает у менеджера внутреннее напряжение. Волевой компонент компетентности за счет саморегуляции задает устойчивость менеджера к стрессам, рационализирует деятельность менеджера, обеспечивает *оптимальный характер* его профессиональной деятельности, когда затраченные усилия дают максимальный эффект. Воля обуславливает наличие у менеджера необходимых для продуктивной деятельности исполнительских качеств: стабильность результатов, доведение всякого дела до конца, аккуратность, дисциплинированность, ответственность, профессионализм, грамотность, знание предмета занятий.

В понимании гуманитарности как устойчивости, автономии индивида раскрываются такие важные для компетентного менеджера и напрямую связанные с волей свойства, как осознание самобытности, особенностей своих отношений, своего автономного Я, самосознание, уверенность в своей позиции.

Благодаря волевому компоненту компетентность связана со способностью менеджера, *свободно и самостоятельно* осуществлять, свою профессиональную деятельность, т. е. действовать не под давлением обстоятельств, а в соответствии с самостоятельно выстроенной стратегией. Свобода же обеспечивает способность менеджера к осуществлению профессиональной деятельности в поликультурной среде, когда участники производственного процесса ориентируются на разные социокультурные ценности. То, что в одной культуре одобряется и поощряется, может осуждаться в другой культуре, поэтому компетентный менеджер находит компромиссы, позволяющие развиваться представителям разных культур без ущемления кого-либо. В идеале обнаруживается не компромиссный вариант, а консенсус, когда никто из взаимодействующих сторон не поступает своими интересами.

Конечно же, компетентность связана с *опытом*. Волевые усилия в профессионально-управленческой деятельности подкрепляются осознанием предшествующего опыта, сознательным характером самоорганизуемой деятельности, направленной на запланированный конкретный результат. Однако эта связь неоднозначная: нет оснований утверждать, будто компетентность тем выше, чем большим опытом работы обладает менеджер. Как учил в свое время К. Д. Ушинский, важен не сам опыт, а мысль, выведенная из опыта [4]. Образно говоря, «компетентным нельзя стать, можно только всегда становиться», для чего необходимо иметь волю преодолеть соблазн повторять имеющийся опыт, продумывать альтернативные

варианты решений, продуманно выбирать из них оптимальный на основе прогноза протекания процесса. Все эти свойства характеризуют устойчивость профессиональной деятельности менеджера.

### ВЫВОДЫ

В конструкторе «профессионально-управленческая компетентность менеджера» нами выделены такие компоненты: когнитивный, эмоциональный, волевой, рефлексивный. Акцентируется внимание на *опыте*, как ключевой характеристике компетентного менеджера. И вместе с тем необходимо отметить, что важен не сам опыт, а мысль, выведенная из опыта.

Благодаря волевому компоненту компетентность связана со способностью менеджера, *свободно и самостоятельно* осуществлять свою профессиональную деятельность, т. е. действовать не под давлением обстоятельств, а в соответствии с самостоятельно выстроенной стратегией. Свобода же обеспечивает способность менеджера к осуществлению профессиональной деятельности в поликультурной среде, когда участники производственного процесса ориентируются на разные социокультурные ценности. То, что в одной культуре одобряется и поощряется, может осуждаться в другой культуре, поэтому компетентный менеджер находит компромиссы, позволяющие развиваться представителям разных культур без ущемления кого-либо. В идеале обнаруживается не компромиссный вариант, а консенсус, когда никто из взаимодействующих сторон не поступает своими интересами.

Таким образом, *профессионально-управленческую компетентность менеджера* можно определить как его способность к эффективной реализации в управленческой практике системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших управленческих результатов за счет профессионально-личностного саморазвития.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боротко Н. М. *Профессионально-педагогическая компетентность* / Н. М. Боротко – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: педагога. <https://sites.google.com/site/kniznaapolkavmk/borytko-n-m-professionalno-pedagogiceskaa-kompetentnost-pedagoga>
2. Равен Дж. *Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация.* / Дж. Равен – М., «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
3. Вейлл П. *Искусство менеджмента* / П. Вейлл, пер. с англ. Козыревой И. Б. – М.: Изд-во «Новости», 1993. – 224 с.
4. Ушинский К. Д. *Системы образования, принятые в наших министерствах – военном и народного просвещения. Собрание сочинений* / К. Д. Ушинский – М., 1974 г.