

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, №2 (март - апрель) <http://mir-nauki.com/vol5-2.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/24PDMN217.pdf>

Статья опубликована 06.04.2017

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Качалов Д.В. Формирование организационно-управленческой компетенции студентов вуза - будущих менеджеров // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №2 <http://mir-nauki.com/PDF/24PDMN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 378**

**Качалов Дмитрий Владимирович**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Россия, Екатеринбург<sup>1</sup>

Профессор кафедры «Экономики транспорта»

Доктор педагогических наук, доцент

E-mail: lada7.54@mail.ru; seca73@mail.ru

## **Формирование организационно-управленческой компетенции студентов вуза - будущих менеджеров**

**Аннотация.** В статье раскрывается сущность и содержание понятия «организационно-управленческая компетенция», ее структурные компоненты, описываются способы формирования у студентов - будущих менеджеров. Современная ситуация в развитии общества, образования определяет и цель современного высшего образования, которая ориентирует на подготовку специалистов, демонстрирующих свою конкурентоспособность на рынке труда, обладающих компетенциями, позволяющими реализовать профессиональные функции в определенной сфере деятельности, готовых к проявлению инициативности, самостоятельному решению профессиональных задач. Качество подготовки будущего специалиста не может определяться только наличием у него определенного набора теоретических знаний, он должен быть готов к практическим действиям, выполняемым сознательно на основе усвоенных знаний, обладать необходимыми навыками, которые в совокупности с выработанными и закрепленными элементами функциональной грамотности позволят ему принять правильное решение в любой профессионально-ориентированной ситуации. Компетенции, формируемые в процессе образования, являются основой осведомленности студента в какой-либо области профессиональной деятельности, а показателем профессионального мастерства специалиста служит его компетентность в профессиональной области деятельности. Основой подготовки будущих специалистов является компетентностный подход, задачами которого в процессе профессиональной подготовки становятся повышение конкурентоспособности выпускников, их готовности к взаимодействию с рынком труда. Ориентация высшего образования на запросы рынка определяет необходимость формирования организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров, включенной в целостную модель профессиональной компетентности. Данные требования детерминируют поиск форм, методов и приемов формирования данного качества, в структуре которого обозначены: умение находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, оказывать влияние на формирование целей команды, поддерживать социально-психологический климат, оценивать качество результатов управленческой деятельности.

<sup>1</sup> 620034, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66

**Ключевые слова:** компетенция; организационно-управленческая компетенция; формирование организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров

Изменения в социально-экономической жизни общества обуславливают потребность глубокой трансформации взаимоотношений между системой образования и профессиональной средой, ориентацией образовательного процесса на ориентацию подготовки специалистов, необходимых и востребованных в различных сферах. В связи с этим к выпускнику современного вуза - будущему менеджеру предъявляются высокие требования в контексте обеспечения его профессиональной компетенции.

Важнейшей ее составляющей становится организационно-управленческая компетенция, позволяющая решать обоснованно профессиональные задачи, уметь систематизировать знания при решении управленческих и организационных задач, сознательно позиционировать себя в профессиональном формате, соблюдать социальные нормы, присваивать культурные ценности в профессиональной сфере труда.

На основании анализа существующих исследований, собственного поиска в данном направлении сформулирована **проблема**, суть которой заключается в необходимости разрешения противоречия между возросшей потребностью общества в подготовке будущего менеджера, обладающего высоким уровнем компетентности и недостаточной разработанностью путей формирования организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров в условиях динамично развивающегося образовательного процесса вуза. **Цель исследования** - обосновать и внедрить опытно-поисковым путем активные формы и методы формирования организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров. Основная **задача** сосредоточена на анализе содержания понятия организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров, выявлении и опытно-поисковой проверке эффективности активных форм и методов ее формирования. **Методы исследования:** теоретические - обобщение и систематизация работ по проблеме формирования организационно-управленческой компетенции; эмпирические - наблюдение, анкетирование, опытно-поисковая работа.

Исследование проводилось на базе Уральского государственного университета путей сообщения, факультет экономики и управления.

Организационно-управленческая компетенция, становясь одним из важных компонентов профессиональной компетенции менеджера, требует уточнения ее как научного понятия. Определение данного понятия не имеет однозначного толкования, как однозначность в определении данная дефиниция до сих пор не состоялась.

Исследователи подходят к определению организационно-управленческой компетенции с позиции способности эффективно решать организаторские и управленческие задачи в роли субъекта и объекта управления. В этом случае организационно-управленческая компетенция определяется как совокупность знаний, умений, готовность к выполнению организационных и управленческих функций, наличие ценностных ориентации, способность принятия индивидуальных и коллективных управленческих решений [4]; организационно-управленческая компетенция рассматривается также в контексте юридической деятельности с точки зрения состава профессиональных компетенций как «способность принимать оптимальные управленческие решения; воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности» [7].

Связывая организационно-управленческую компетенцию с профессиональной деятельностью и дополняя ее исследователи под организационно-управленческой компетенций понимают эффективное выполнение действий планирования и совместной работы в команде,

принятие и реализацию управленческих решений, осуществление продуктивных коммуникаций, профессиональное саморазвитие и продвижение в профессиональном плане [2].

Объединяющим в указанных определениях организационно-управленческой компетенции является то, что она рассматривается как вид профессиональной компетенции, обеспечивающий эффективное выполнение функций менеджера в организации процессов планирования, достижения результата на основе совокупности знаний, умений, опыта.

Анализ научных источников позволил определить организационно-управленческую компетенцию как совокупность знаний, умений, опыт осуществления организационных и управленческих функций профессиональной деятельности менеджера, дополняемые коллективно разделяемыми ценностными ориентациями, убеждениями и способность принятия управленческих решений, придающих смысл действиям и поведению в решаемых ситуациях.

По сути, содержательное наполнение организационно-управленческой компетенции задает пределы, в которых возможно принятие решения на каждом уровне управления, ответственности за реализацию принятых решений, способствует объединению коллектива на достижение поставленной цели.

В целостном виде организационно-управленческая компетенция, ее структура в исследованиях представлена неоднозначно.

Авторы с ориентацией на коммуникативный компонент выделяют в ней содержательно-организационную, мотивационно-регламентационную, процессно-формирующую, диагностико-корректирующую подсистемы [6, с. 9]; выделены структурные характеристики управленческой компетенции, где одним из компонентов, наряду с совокупностью знаний, умений, навыков, личностных качеств менеджера, «вводится» организационно-деятельностный. В таком представлении организационный и управленческий компоненты включают: оперативность принятия решения; управление и организацию работы организации; нахождение организационно-управленческого решения в нестандартных ситуациях, принятие ответственности за них; готовность к саморазвитию и самосовершенствованию [1, С. 98]; с позиции подсистем организационно-управленческая компетенция менеджера состоит из организационной и управленческой и включает общепрофессиональные и специальные знания, умения, связанные с принятием обоснованных управленческих решений, навыки в решении задач организационного характера, качества личности, способность и готовность к выполнению управленческих функций [5, с. 205].

В формате оценки уровней сформированности организационно-управленческой компетенции исследователи выделяют следующие компоненты: знаниевый: знания об управленческих функциях; знания об управленческих решениях; знания о стратегиях организации; знания об управлении людьми; знания об управлении качеством; знания об управлении проектами, знания о проектировании организационной структуры [8]; деятельностный компонент: планирование деятельности организации, оценка рисков управления, организация групповой работы, реализация стратегии, проектов организации, управление персоналом, проектами; функциональный компонент: лидерская позиция при организации и управлении, способность самостоятельно принимать решения, коллегиально разрешать создавшиеся ситуации [3]; рефлексивный компонент: рефлексивная позиция в оценке создавшейся ситуации, коррекция принятого решения. Анализ структурных компонентов организационно-управленческой компетенции показал, что она включает в себя такие важные компоненты как: владение основными управленческими функциями (планирование, организация; принятие решения, в том числе в кризисных ситуациях; выработка нестандартных решений. Возьмем за основу описанные позиции.

Процесс формирования организационно-управленческой компетенции у студентов - будущих менеджеров основан на применении форм и методов активного обучения. В их числе одной из форм является проведение круглого стола «Причины, препятствующие делегированию полномочий», в основе которого закрепление знаний, формирование умений решать управленческие задачи. Развитие умения самостоятельно принимать управленческие решения, работать в команде осуществлялось в процессе организации деловых игр. Так, в деловой игре моделируется ситуация «Управление/руководство», в которой студентам необходимо имитировать стратегии управления в организации, анализировать степень сформированности компетенций у участников игры. Формированию ответственности за принятие решения реализовалось в деловой игре «Управляющая экосистема», в ходе которой студенты, исполняя роли руководителей организации, находящихся в неравных условиях, должны принять решение по организации процессов, извлекающих прибыль, но не наносящих вреда окружающей природе. Развитие рефлексивного компонента организационно-управленческой компетенции осуществляется при проведении деловой игры, моделирующей ситуации в интеракции «управляющий и управляемый», в ходе которой студенты осуществляют действия, связанные с построением взаимодействия с персоналом.

В арсенале интерактивных форм и методов формирования организационно-управленческой компетенции студентов вуза - будущих менеджеров присутствует и такая форма как педагогический тренинг. Так, для формирования навыков управления собой и другими проводится тренинг «Лидерские позиции менеджера», методика которого основана на переводе полученных знаний в ситуацию управленческой практики.

Важную роль в формировании организационно-управленческой компетенции у будущих менеджеров выполняет рефлексия, рефлексивные приемы, направленные на приобретение собственного опыта, формирование личностной позиции, осознание себя как будущего профессионала - менеджера. Ведение рефлексивного дневника как индивидуальной рефлексии позволяет ответить на вопросы: Что я хотел получить на занятии? В чем несовпадение моих ожиданий? В чем причина этих несовпадений? и в этом случае рефлексия становится основанием для студента планирования последующей деятельности.

Формирование организационно-управленческой компетенции у студентов вуза - будущих менеджеров осуществляется в процессе учебной деятельности при изучении дисциплин: «Основы менеджмента», «Теория управления», «Управление персоналом». Кроме этого вводится спецкурс «Организационно-управленческая компетенция менеджера», в содержании которой раскрываются теоретические основы организационно-управленческой компетенции, структура и функции, механизмы, практико-ориентированность, представлен банк организационно-управленческих ситуаций, рефлексивный практикум. Функционально и содержательно спецкурс дополняется вопросами для самостоятельного изучения, вопросами для самопроверки, заданиями проектно-творческого характера. В ходе реализации данного спецкурса решались задачи закрепления теоретических знаний цикла дисциплин менеджмента, формирование организационно-управленческих навыков, опыта принятия решений.

В ходе опытно-поисковой работы на основе итоговых срезов установлена позитивная динамика в формировании у будущих менеджеров организационно-управленческой компетенции с использованием форм и методов активного обучения. Так, к окончанию опытно-поисковой работы количество студентов, имеющих репродуктивный уровень формируемой компетенции, сократилось на 60%, имеющих творческий уровень - увеличилось на 46%. Объективность и достоверность полученных результатов была доказана с помощью методов математической статистики, что в целом подтверждает решение поставленной перед нами задачи.

Итак, формирование организационно-управленческой компетенции студентов вуза - будущих менеджеров осуществляется в учебно-профессиональной деятельности, которая предусматривает решение задач, связанных с формированием самостоятельности, ее организации, задач, направленных на закрепление и совершенствование организационно-управленческих навыков и практических знаний, умений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агладина Н.С. Интерактивно-образовательная среда как фактор формирования управленческой компетентности студентов вуза // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - №6. - С. 97-101.
2. Березкина Т.Е. Организационно-управленческая деятельность юриста: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Т.Е. Березкина, А.А. Петров - Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс. - М.: Издательство «Юрайт», 2015. - 200 с.
3. Мардас А.Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент: СПб: Питер. - 2009.- 336 с.
4. Попова О.В. Формирование организационно-управленческих компетенций студентов вуза в процессе внеучебной деятельности: дис. ... канд. пед. наук, Москва, 2013. - 224 с.
5. Сарафанова И.Е. Оценка сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера // Ярославский педагогический вестник - 2012 - №2 - Том II (Психолого-педагогические науки) С. 205-209.
6. Сеитова Р.С. Формирование коммуникативно-управленческой компетентности у студентов педагогических вузов: автореф. ... дис. канд. пед. наук. Челябинск, 2012. - 28 с.
7. Скакун О.Ф., Овчаренко Н.И. Юридическая деонтология: учебник. Харьков, 1998.
8. Чельшкова, М.Б., Звонников, В.И., Давыдова, О.В. Оценивание компетенций в образовании: учеб. пособ. - М.: ГУУ, 2011. - 229 с.

**Kachalov Dmitry Vladimirovich**  
The Ural state transport university, Russia, Yekaterinburg  
E-mail: lada7.54@mail.ru; seca73@mail.ru

## **The formation of university student`s: (future managers) organizational-managing competence**

**Abstract.** The article describes the meaning of the notion of “Organizational-Managing Competence”, its structural components and the way of its formation among students. The up-to-day development of the society, education determines the aim of the higher education witch orientates to specialists` preparation demonstrating their competitiveness in the labour market having competences allowing to realize professional functions in a particular field of activity, ready to demonstrate initiative and independence in solving educational problems.

The quality of a future specialist preparation cannot be determinate only by his definite theoretical knowledge. He must be able to conscious practical activity based on the knowledge they have. They also must have necessary skills which together with created and worked out elements of functional literacy let them make decisions in any professional oriented situation. Competence formed in the process of education are the bases of students` knowledge in a professional field of activity, and the specialist`s professional skill is his competence in a professional activity. The bases of the future specialists` preparation is the competence approach which tasks in the process of professional preparation are the raise of the graduates` competitiveness, their readiness to interact in the labour market. The Higher education orientation to the market demands determines the necessity to form organizational-managing competence of future managers, included into the integrate model of their professional competence. The given demands determine the search of forms, methods and ways of such trait formation which has in its structure: the ability to find organizational-managing solutions in extraordinary situations, to influence on the team aims formation, support the socially-economic environment, evaluate the results of the managing activity.

**Keywords:** competence; organizational-managing competence; the formation of organizational-managing competence of future managers