

и другие. *Четвертый уровень* профессиональных требований определяется непосредственной спецификой профессиональной деятельности связанной с пожаротушением и профилактикой пожаров. Он базируется на изучении структуры профессиональной деятельности специалистов государственной противопожарной службы МЧС России различного профиля. Изучая научную литературу, мы встретили упоминания о различных профессионально значимых качествах. Анализ экспертных оценок, проведенных М. И. Марьиным, И. Н. Ефановой, С. И. Ловчан [2], выявил, следующие необходимые качества – коммуникативность, наблюдательность, внимание и интеллектуальные качества. В работе А. П. Самонова на основе независимых экспертных оценок, составлен перечень обобщенных профессионально значимых качеств [3].

Исследуя научную литературу, мы выделили следующие профессионально значимые качества специалистов действующих в ситуациях риска: компетентность, уверенность в себе, наблюдательность, способность к командной работе, решительность (способность к риску), коммуникативность. Они отражают специфику специалиста, связанного с деятельностью в ситуациях повышенной опасностью, в ситуациях риска. Их необходимо исследовать с педагогических позиций для понимания сущности образовательного процесса, содействующего их развитию у обучаемых. Они, полагаем мы, должны быть отнесены к квалификационной характеристике специалиста и требуют детального научного (теоретического и эмпирического) изучения. Они не отражают динамику профессиональных требований, к моделированию образовательного пространства вуза и создания синтезированной квалификационной модели выпускника вуза государственной противопожарной службы МЧС.

### **Литература**

1. Зиньковская С. М. Рисковать профессионально: Системный взгляд на проблему человеческого фактора в опасных профессиях [Текст]: моногр. / С. М. Зиньковская. Екатеринбург, 2006.
2. Марьин М. И. Профилактическая деятельность в Государственной противопожарной службе [Текст] / М. И. Марьин, И. Н. Ефанова, С. И. Ловчан // Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. М., 1997.
3. Самонов А. П. Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях [Текст] / А. П. Самонов. Пермь 1999 г.

## **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА: СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ**

И. Л. Радошнова

*Шуя*

Профессиональная компетентность рассматривается как одна из составляющих профессионализма, в структуре которого выделяются: профессиональная востребованность, профессиональная пригодность, профессиональная удовлетворенность, профессиональный успех.

Исследователи определяют различные характеристики профессиональной компетентности:

- как совокупность профессиональных свойств;
- как сложную единичную систему внутренних психических состояний и свойств личности специалиста (готовность к осуществлению профессиональной деятельности и способности производить необходимые для этого действия;
- как способность реализовать профессионально-должностные требования на определенном уровне;

- как профессиональное самообразование;
  - как гармоническое сочетание знаний, умений и навыков, а также способов выполнения профессиональной деятельности;
  - как устойчивую способность к деятельности со «знанием дела»;
  - как способность к актуальному выполнению деятельности и т. д.
- Выделяются следующие сущностные характеристики компетентности:
- компетентность выражает значение традиционной триады «знания, умения, навыки» и служит связующим звеном между ее компонентами;
  - компетентность предполагает постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного решения профессиональных задач в данное время и в данных условиях;
  - компетентность включает в себя как содержательный (знание), так и процессуальный (умение) компоненты.

Иными словами, компетентный человек должен не только понимать существо проблемы, но и уметь решать ее практически, т. е. обладать методом решения («знание плюс умение»).

*Социально-трудовая компетентность* характеризуется исследователями как владение знанием и опытом в гражданско-общественной деятельности (выполнение роли гражданина, наблюдателя, избирателя, представителя), в социально-трудовой сфере (права потребителя, покупателя, клиента, производителя), в области семейных отношений и обязанностей, в вопросах экономики и права, в профессиональном самоопределении. В эту компетентность входят, например, умения анализировать ситуацию на рынке труда, действовать в соответствии с личной и общественной выгодой, владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений.

Ведущие мотивы, определяющие социально-трудовую компетентность: интерес, чувство долга, чувство ответственности. Направленность выступает при этом как интегративный показатель отношения человека к своим социальным ролям, интерактивная сторона личности, благодаря которой преломляются все внешние воздействия, взаимоотношения человека с другими людьми в условиях социального окружения.

Социально-трудовая компетентность задает ориентирующую функцию, определяя тенденции поведения и деятельности, в конечном итоге, социальный облик человека, здесь отражаются цели, во имя которых действует личность, ее мотивы, ее субъективные отношения к различным сторонам действительности. В общем плане это можно оценивать как отношение того, что личность получает и берет от общества к тому, что она ему дает, вносит в его развитие.

Обращенность к различным точкам зрения позволила сделать вывод о том, что особенностями социально-трудовой компетентности будущего менеджера выступают: ориентированность на достижение и объектно-предметную конкретизацию жизненных целей; зависимость от уровня возрастного, психологического и профессионального развития; регулируемость избирательности социальных ролей и статуса в обществе с учетом имеющегося социального опыта; рефлексивность на основе взаимосвязи социально-профессиональных знаний и адекватного поведения субъекта, что требует целенаправленной организации профессиональной подготовки в вузе.

Основными характеристиками социально-трудовой компетентности будущего менеджера являются:

- осознание труда менеджера на благо общества как высшего смысла жизни, способа утверждения собственного достоинства, развития своих профессиональных способностей;
- признание целей и принципов управленческой деятельности, первенства общественных интересов;
- принятие моральной ответственности на себя за жизненные и профессиональные решения;
- наличие комплекса знаний о социальном мире и социальных нормах;
- стремление к саморазвитию и самоактуализации.