

1	2	3
Специальные компетенции	Способность самостоятельно решать учебно-профессиональные задачи в конкретной практической ситуации на основе полученных знаний с соблюдением соответствующих норм	<p>Применять знания и умения на практике</p> <p>Рационализировать отдельные производственные процессы</p> <p>Гибко перестраиваться в новых ситуациях</p> <p>Обеспечивать качество выполняемой работы</p> <p>Определять параметры рабочих процессов и оценивать их</p> <p>Оценивать результаты работы с экономической и экологической точек зрения</p> <p>Использовать профессиональную терминологию</p> <p>Соблюдать технику безопасности</p> <p>Уметь использовать новые технологии информационного и коммуникационного взаимодействия</p>

Психолого-педагогическая модель формирования компетенций ремесленников-предпринимателей должна включать следующие компоненты:

- определение состава и структуры учебных компетенций;
- построение профессионально обусловленной структуры личности субъекта профессионального обучения;
- проектирование содержания образовательного процесса, направленного на формирование компетенций (целевые, операционально-

технические, методические компоненты образовательного пространства).

Ориентация на формирование компетенций ремесленников-предпринимателей существенно улучшит качество их профессиональной подготовки, будет способствовать развитию профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 04-06-00084а.

Петрова Н.И.

Проблемы профессионального развития личности менеджера

Исследование особенностей профессионального развития личности менеджеров требует более детального рассмотрения по нескольким причинам. Во-первых, успешность деятельности любой организации зависит, в первую очередь от управления этой организацией, которое осуществляют менеджеры различного уровня. Они играют ведущую роль в этом, на них возложена ответственность, выполнять основные функции менеджмента, такие как планирование, мотивирование, организацию и контроль. Реализация управленческих функций требует определенных знаний, умений и навыков, другими словами, высокой профессиональной подготовки. Во-вторых, деятельность менеджера сама по себе имеет сложную организацию – это деятельность по управлению деятельностью других людей, так называемая метадеятельность. Объектом деятельности руководителя является субъект, имеющий такую же сложную личностную структуру, как и сам руководитель: потребности, мотивы, способности, темперамент, характер и т.д. В этом заключается одна из сложностей деятельности руководителя. В-третьих, управление как деятельность направлено прежде всего на успешное взаимодействие с людьми и характеризуется коммуникативной

насыщенностью, следовательно менеджер должен уметь эффективно общаться как с подчиненными, так и с менеджерами других уровней. В-четвертых, важно учитывать значение влияния руководителя на персонал, что определяет высокие требования не только к профессиональным качествам, но и к морально-нравственному облику менеджера. Это далеко не полный перечень причин, согласно которым профессиональное развитие личности менеджера приобретает особое значение.

Профессиональное развитие личности изучалось такими авторами как К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и другие. Под профессиональным развитием личности мы будем понимать профессионализацию личности, которую можно определить через профессиональное становление личности, становление в качестве субъекта труда. Так согласно Э.Ф. Зееру «профессионализация как восхождение к вершинам профессии, как процесс нелинейного, неравновесного и вероятностного профессионального становления личности охватывает длительный период онтогенеза человека с начала развития профессионально ориентированных интересов и склонностей, проходит че-

рез всю жизнь и завершается с прекращением профессиональной деятельности». Известно, что профессиональное становление личности проходит ряд этапов, которые во многом определяют особенности профессионального развития в том или ином возрасте.

Профессиональное развитие менеджера имеет свою специфику, исходя из особенностей управленческой деятельности. Управленческая деятельность предъявляет высокие требования, как к профессионализму менеджера, так и к личностным свойствам и качествам, морально-нравственному облику. Можно сказать, что профессиональное развитие менеджера – это развитие и как специалиста, и как личности.

На наш взгляд можно выделить несколько проблем, которые касаются профессионального развития менеджера. Во-первых, каковы критерии оценки успешности профессионального развития менеджера на разных этапах становления личности? Возможно, критерием можно считать уровень, к которому относится занимаемая должность, эффективность выполнения должностных обязанностей, возложенных той или иной должностью, успешность деятельности подразделения, которым осуществляется руководство и т.д. Однако остается открытым вопрос: где же критерии развития менеджера как личности?

Во-вторых, критериев определения уровня профессионального развития личности менеджера много, они разнообразны и несводимы к какому-то одному единому. Отсюда вытекает сложность определения уровня профессионального развития менеджера. Что является вершиной профессионального развития менеджера?

В-третьих, требования к уровню профессионального развития менеджера на разных этапах становления различные. Отсюда вытекает третья проблема – это динамичность профессионального становления личности менеджера. Профессионализм менеджера, личностные качества находятся в постоянном развитии, причем это развитие спонтанно, скачкообразно, неравномерно.

В-четвертых, что лежит в основе профессионального развития личности менеджера? Какие предпосылки являются определяющими для успешного профессионального развития менеджера? Этот вопрос пока остается открытым. С одной стороны, необходимы задатки, например, для развития организаторских способностей, с другой стороны, набор личностных свойств, таких как автономность, независи-

мость, уверенность в себе и другие способствуют успешному освоению управленческой деятельности. Разнообразный профессиональный опыт, стаж работы в качестве менеджера также играет немаловажную роль в освоении вершин профессии управленца.

Исходя из вышесказанного, профессиональное развитие личности менеджера процесс сложный и неоднозначный. Выделим возможные пути повышения профессионализма менеджера:

- профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации, как вне рабочего места, так и на рабочем месте;

- стимулирование менеджеров разнообразными методами, как экономическими, так и социально-психологическими, учитывая и поддерживая внутреннюю мотивацию личности;

- возможность карьерного роста, планирование карьеры менеджера, составление индивидуального плана карьеры;

- отбор, оценка менеджеров при приеме на работу, аттестация на любом управленческом уровне, которые должны быть направлены не только на решение производственных задач, но и на профессиональное развитие менеджеров;

- работа в команде также повышает профессионализм менеджеров, формирует навыки совместной управленческой работы.

Исходя из вышесказанного, необходимо совершенствовать методы подготовки руководителей, использовать не только традиционные, но и интерактивные нетрадиционные методы и методики обучения, направленные на развитие нужных для успешной работы навыков и умений. Большое внимание следует уделять стремлению руководителей к самообучению, саморазвитию, самореализации. Составляя индивидуальный план карьеры, менеджер должен иметь возможность реализовать его в полной мере. Следует учитывать, что любое внутриорганизационное мероприятие может быть направлено на профессиональное развитие менеджера, такие как аттестация, прохождение по конкурсу и т.д. Развитие управленческого звена организации необходимо осуществлять целенаправленно, планомерно, всесторонне, разнообразными методами.

Таким образом, развивая всесторонне управленческий состав организации, появляется возможность не только повышать эффективность работы производственного процесса, но и влиять на профессиональное развитие персонала в целом.