

5. Талбот, Д. Обзор основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (wbl), в высшем образовании / Д. Талбот, К. Костли, М. А. Дремина, В. А. Копнов // Образование и наука. 2017. № 19 (6). С. 91-118. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-6-91-118>

6. Трансдисциплинарность в философии и науке: подходы, проблемы, перспективы: коллективная монография / под ред. В. Бажанова, Р. В. Шольца. Москва: Навигатор, 2015. 564 с.

УДК 377.011.33:[005.7+316.717:331.101.3]

Е. Г. Лопес, В. Т. Зайнуллина

E. G. Lopes, V. T. Zaynullina

**ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

lopes64@list.ru, vika.zaynullina.94@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖИ

PECULIARITIES OF DEVELOPMENT OF MANAGERIAL SKILLS AND PROFESSIONAL VALUES OF YOUTH

Аннотация. В статье рассматриваются циклы управленческой деятельности, представлены управленческие функции и умения, профессиональные ценности современной молодежи.

Ключевые слова: управленческая деятельность, управленческие умения, профессиональные ценности, профессиональная направленность молодежи.

Abstract. The article deals with management activities, management functions and skills, professional values of modern youth.

Keywords: managerial activities, managerial skills, professional values, professional orientation of youth.

Современный уровень управления предполагает развитие и активное функционирование широкого спектра менеджерских умений руководителя. В настоящее время критическими факторами для управленческой деятельности становятся не столько профессиональные знания, сколько некоторые личностные характеристики, которые связаны с эффективными коммуникациями, кооперацией людей, мотивацией, созданием команд и умения работать в них, умения вести переговоры и достигать соглашений. Очень часто людям, которые хотят реализовать себя в обществе, не хватает не профессионализма, а умения быть эффективным лидером по отношению к другим – вести за собой, так и по отношению к себе – вести себя и управлять своей эффективностью. В настоящее время задачи образования

определяют необходимость, что нужно обучать подрастающее поколение не просто профессиональным навыкам (hard skills), но гибким навыкам (soft skills), которые являются неотъемлемой частью профессиональных компетенций, требующая тренировки, развития гибких навыков, чтобы соответствовать требованиям и быть конкурентоспособным на рынке труда. Управлять своей эффективностью – это целый комплекс знаний, умений, навыков в реализации управленческой деятельности. Управление в теории менеджмента – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, который необходим для определения и достижения целей организации. Выполняемые конкретные определенные действия в процессе управленческой деятельности для решения конкретных задач организации получили название управленческих функций [2]. Управленческая деятельность как разновидность профессиональной деятельности, невозможно рассматривать без понятия профессиональные ценности. Профессиональные ценности личности – это личностные факторы, на основании которых индивид делает выбор в пользу определенной профессиональной области, осваивает ее и выполняет профессиональную деятельность. Профессиональные ценности обеспечивают социально значимый личностный итог всех видов профессиональной деятельности [1].

Ценности определяются как обобщение устойчивых представлений о наиболее предпочитаемых благах и приемлемых способах их получения. Ценности содержат жизненный опыт личности, являются базой для поведенческих установок личности в будущем [4]. В психологии феномен определяется также как значимость для индивида определенных духовных, материальных, естественных явлений и объектов, их соответствие потребностям индивида и общества [3]. Данные теоретические положения послужили основанием для проведения эмпирического исследования с целью выявления особенностей проявления управленческих умений и профессиональных ценностей у молодых специалистов. В исследовании применялись методики Опросник К. Л. Вилсона «Цикл управленческих умений», «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» А. Г. Здравомыслов. Методика «Цикл управленческих умений» состоит из 23 шкалы и включает три блока. Первый блок состоит из 11 шкал, которые отражают управленческие умения, второй блок включает 4 шкалы взаимоотношения с руководителем и третий блок включает 8 шкал, которые характеризуют социально-психологический климат в коллективе. Цель методики заключается в том, что она дает возможность составить список силь-

ных и слабых сторон руководителя и подчиненных, какие навыки влияют на успешность управленческой, профессиональной деятельности, позволяет создать план по улучшению баланса умений и научиться использовать сильные стороны, а также улучшить слабые стороны.

1 Блок. Управленческие умения: разъяснение целей и задач, взаимоотношения с подчиненными, тщательное планирование рабочего процесса, компетенция менеджера, обеспечение необходимыми условиями работы, обратная связь, контроль времени, контроль деталей, мотивация цели, делегирование полномочий, поощрение за хорошо выполненную работу.

2 Блок. Взаимоотношения с руководителем: ориентация на людей, создание команды, заинтересованность в профессиональном росте подчиненных, доверие подчиненных.

3 Блок. Социально-психологический климат: включенность в работу, профессиональная компетентность подчиненных, сплоченность группы, благоприятные условия для должностного роста, уровень напряженности, отношение к людям, климат в группе, качество работы. Демонстрация руководителем своих управленческих умений повышает мотивацию его подчиненных и создает хорошую основу для дальнейшего продвижения по службе. Низкий уровень умений руководителя — это администраторские умения. К ним относятся обдумывание и передача поручений; предвидение будущего и стратегическое планирование; создание рабочей обстановки в организации; разбор сложных ситуаций; обучение персонала. Следующий уровень управленческих умений это лидерские умения. основное в лидерских умениях это предвидение и способность влиять на других. Уровень менеджерских умений связан с воплощением управленческих целей, что обеспечивает, ясность целей, планирование, решение проблем, обучение, осуществление обратной связи, контроль за выполнением работы. Эти умения поддерживают жизнь организации. Умение управлять рабочими группами отражается в удовлетворенности от членства в группах, в улучшении функционирования и сплоченности рабочих групп. Это умения, включающие в себя возможность успешного планирования и управления группой. Высокий уровень проявления специальных менеджерских умений, связаны со спецификой конкретной управленческой деятельности. Управление рассматривается как последовательный процесс или цель действия руководителя. Эффективность этого процесса заключается в непрерывности, целостности, завершенности процесса и это называется балансом, который обеспечивается путем выполнения определенных функций. К. Л. Вилсон выделяет шесть последовательных

фаз управленческой деятельности, из которых состоит цикл функций управления: разъяснение целей и указание их значимости; планирование и решение проблем; создание необходимых условий; обеспечение обратной связи; контроль; поощрение [5].

Методика профессиональных ценностей характеризует 16 профессионально направленных ценностей. Исследование проводилось в торговой организации, в выборке участвовали молодые специалисты в количестве 80 человек, с целью для дальнейшего определения кадрового резерва организации. Результаты исследования позволяют говорить, что в первом блоке «Функции управления» показатели управленческих умений имеют низкие и средние значения. Из 11 шкал первого блока только шкалы «Разъяснение целей и задач» и «Обратная связь» имеют высокие значения.

По всем остальным шкалам в блоке управленческих умений все шкалы имеют низкие значения: «Обеспечение необходимыми условиями работы» «Контроль времени», «Мотивация целей», «Делегирование полномочий», «Контроль деталей», «Поощрение за хорошо выполненную работу». Во втором блоке «Взаимоотношения между руководителем и подчиненными» результаты по шкалам этого блока «Ориентация на людей», «Заинтересованность в профессиональном росте», «Доверие подчиненных» ниже среднего уровня, кроме шкалы «создание команды». В третьем блоке Социально-психологический климат результаты представлены ниже средних по шкале «мотивация» и «благоприятные условия для должностного роста», «качество работы» (рисунок 1). Данные результаты позволяют констатировать о необходимости развития управленческих умений, которые определяются как гибкие навыки (soft skills). На этапе профессиональной подготовки обучающимся дают определенные знания об управленческой деятельности, а в профессиональной деятельности гибкие навыки нуждаются в развитии, в создании определенных ситуаций, где бы можно было данные навыки проявлять и развивать. При этом показатели шкал по методике «Профессиональные ценности» молодые специалисты выделяют самые значимые профессиональные ценности: высокая зарплата, условия труда, наличие карьерного роста. Наряду с этим, результаты ниже среднего уровня по следующим профессиональным ценностям: престиж профессии, самостоятельность, удовлетворенность трудом (рисунок 2).

Возникает противоречие, с одной стороны у молодых специалистов есть внешние условия, в виде высокой зарплаты, проявление желания и намерения развития карьеры, но они не могут или не способны проявлять

самостоятельность, реализовать свою индивидуальность, считают не престижной деятельностью, и развивать свои управленческие навыки.

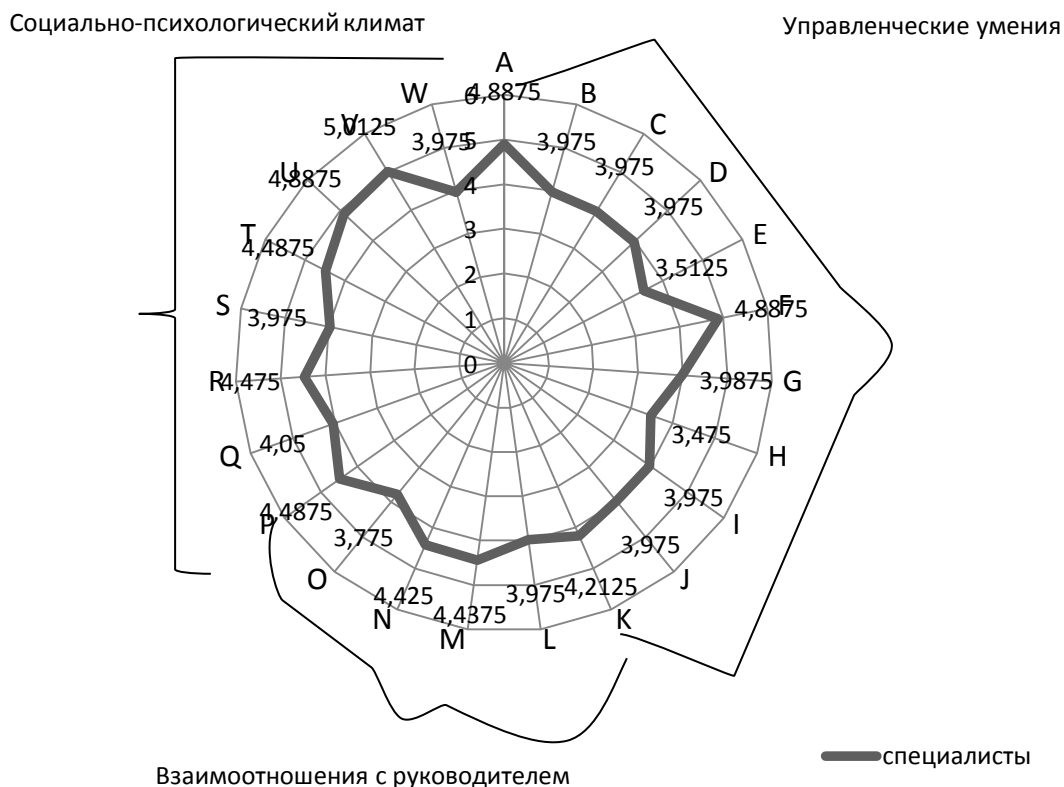


Рисунок 1. – Профиль управленческих умений в группе молодых специалистов

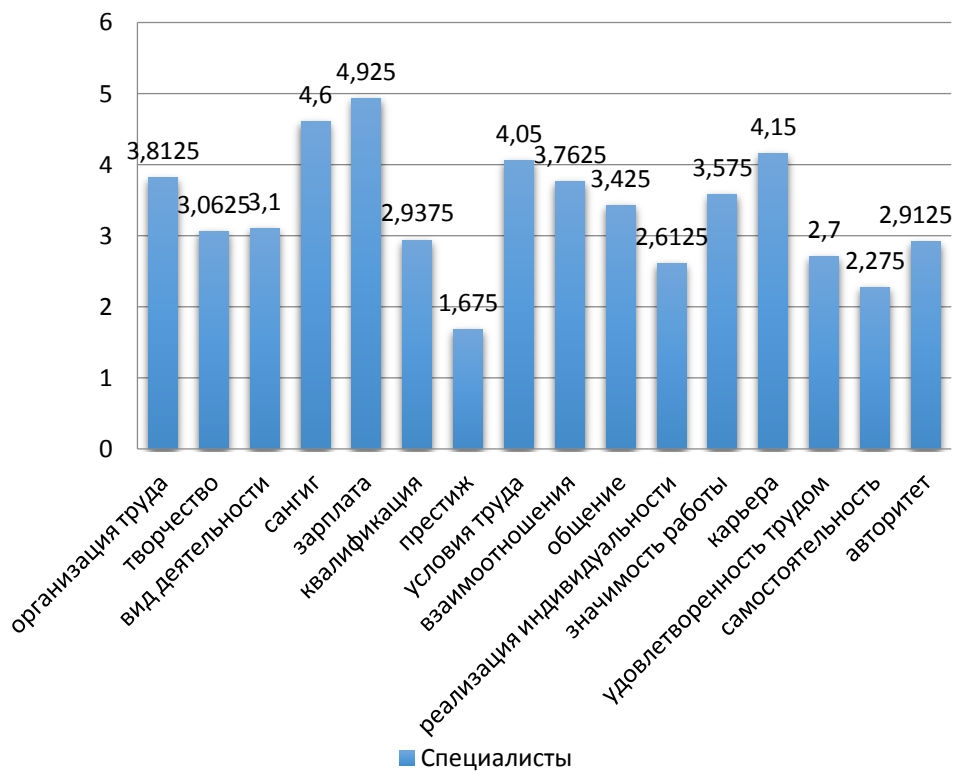


Рисунок 2. – Гистограмма показателей выраженности профессиональных ценностей в группе молодых специалистов

Таким образом, на этапе профессиональной подготовки, постдипломное образование, обучение на предприятиях должно включать программы сопровождения персонала по развитию управленческих навыков и умений.

Список литературы

1. *Акмеологические аспекты сетевого взаимодействия в системе профессионально-педагогического образования: монография* / О. Б. Акимова [и др.]; под ред. О. Б. Акимовой. Екатеринбург: ФГАОУ ВО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2017. 157 с.
2. *Егоршин, А. П.* Организация труда персонала: учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. Москва: ИНФРА-М, 2012. 320 с.
3. *Еникеев, М. И.* Психологический энциклопедический словарь. Москва: ТК «Велби», изд-во «Проспект», 2006. 560 с.
4. *Кох, И. А.* Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи / И. А. Кох, В. А. Орлов // Образование и наука. 2020. № 22 (2). С. 143-170. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-2-143-170>
5. *Методика «Цикл управленческих умений Clark L. Wilson»* (адаптация В. А. Чикер). URL: <https://www.sites.google.com/site/test300m/zuu>.

УДК 378.637:[378.14.015.62:331.54/.55]

И. В. Мешкова

I. V. Meshkova

Нишнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Нижний Тагил

Nizhny Tagil state social and pedagogical Institute (branch)

Russian state vocational pedagogical university, Nizhni Tagil

meshkova-ntgspi@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

В КОНТЕКСТЕ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА

THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE

OF STUDENTS OF PEDAGOGICAL UNIVERSITY

IN THE CONTEXT OF TRANSPROFESSIONAL

Аннотация. Представлены результаты исследования сформированности профессиональных компетенций студентов педагогического вуза, обучающихся на разных факультетах. Статистически подтверждено, что формированию различных профессиональных компетенций студентов может способствовать обучение по определенному профилю подготовки. Сформированность профессиональных компетенций – «командность», «организованность», «комплексное решение проблем» – определяет транспрофессиональные качества личности специалиста.