

8. Социальный менеджмент: Учеб. пособие / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев, Н. С. Данакин и др.; Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш. шк., 2002. – 271 с.

9. Справочник менеджера образования: В 2 т. Т. 1. / Сост. В. С. Гиршович. – М.: Высш. шк., 1995. – 400 с.

10. Третьяков П. И. Практика управления современной школой. – М.: МГПИ, 1995. – 200 с.

11. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев и др. – М.: Сов. энцикл. 1983. – 840 с.

УДК 378.1  
ББК 74.58

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА**

**А. С. Каменев**

*Ключевые слова:* информационная компетенция; инновационные процессы в рамках компетентного подхода; бизнес-ситуация.

*Резюме:* в статье в рамках компетентного подхода рассмотрены инновационные направления подготовки будущих менеджеров. Предлагаемые методы обучения осуществляются с помощью компьютерных технологий и способствуют решению комплекса противоречий, среди которых одним из основных является противоречие между системой подготовки специалиста и потребностями различных сфер экономики в специалистах, обладающих информационной компетенцией.

Преодоление экономических и финансовых трудностей в нашей стране непосредственно связано с тем, насколько эффективно и грамотно смогут функционировать менеджеры всех уровней. Необходимость реорганизации системы обучения будущих руководителей обусловлена объективными обстоятельствами: усилением конкуренции на формирующемся рынке; резким повышением риска во всех сферах экономики; противоречием между системой профессиональной подготовки будущего менеджера и потребностями рынка труда в специалистах с высоким уровнем владения информационными технологиями управления.

Менеджер должен быть не только профессионалом, но и личностью, способной оперативно реагировать на изменение и развитие ситуации. Мы предлагаем к рассмотрению разработки, способствующие повышению эффективности реализации управленческих решений, основанные на методах формирования информационной компетенции менеджера в рамках компетентного подхода. Компетентный подход к подготовке менеджеров предполагает осознание всеми субъектами образовательного процесса, что конечной целью их деятельности является подготовка специалиста, владеющего ключе-

выми и специальными профессиональными компетенциями деятельности [2, 4], способного решать разнообразные задачи управленческой практики, готового к инновационной деятельности в сфере управления организацией и персоналом, имеющего мотивационную направленность на высокопроизводительный труд в сфере управления, осознающего общественную значимость самой профессии и свою роль в реализации социальных функций руководителя. Использование рассматриваемого подхода требует оценки имеющегося потенциала, опыта работы в подготовке управленческих кадров, его критического анализа, разработки соответствующей нормативной и учебно-методической базы, пересмотра содержания, технологии и методики подготовки будущих менеджеров с учетом ориентации на новый образовательный результат [5].

Результаты социологических исследований, проводимых с 2004 г., в которых приняли участие 186 респондентов, подтверждают, что около 91% опрошенных студентов историко-экономического факультета ВГПУ обладают достаточно высоким уровнем мотивации выбора будущей профессии. Тем не менее само понятие «менеджер» остается размытым, что не содействует ориентированности на определенную профессию. В связи с этим именно на преподавателей специальных дисциплин возлагаются задачи не только обучения студентов, но и формирования ценностно-этического компонента профессиональных компетенций.

Однако остаются определенные противоречия: преподавание цикла специальных дисциплин все еще в значительной мере базируется на информационно-знаниевом и предметно-центрированном подходах; в построении учебных планов дисциплинарная архитектура преобладает над междисциплинарной; специальные дисциплины в большинстве своем носят конкретный характер, ориентированный на формирование профессиональных умений и навыков, а не всех основных составляющих профессиональных компетенций; формально студент признается субъектом образовательной деятельности, но сохраняется в основном прежняя логика обучения, когда преподаватель остается основным источником и интерпретатором информации; увеличение времени на самостоятельную работу студента (СРС) влечет неоправданную загруженность преподавателя – нерациональное, ненормированное количество часов, выделяемых на контроль за СРС.

Разрешение указанных противоречий предполагает теоретическое осмысление проблем формирования профессиональных компетенций будущих менеджеров (целей, задач, содержания, технологии, оценки результатов); разработку образовательных стандартов нового поколения с учетом перехода на многоступенчатую подготовку управленческих кадров с ориентацией на компетентностный подход к обучению и воспитанию выпускника; направленность всего учебно-воспитательного процесса на подготовку специалиста с высоким уровнем профессиональной компетентности; переход каждого преподавателя, занятого в процессе подготовки будущих менеджеров, от передачи профессионально значимой информации к руководству самостоятельной учебно-познавательной и профессионально-практической деятельностью обучающихся; осознание своей роли в становлении новой генерации специалистов, основанной на свободе выбора и самоопределения, проявлении творческих способностей и формировании профессионального сознания, адекватно-

го потребностям общества и личности; переориентацию на развитие личности будущего менеджера, смену субъект-объектных отношений субъект-субъектными, системное видение модели будущего специалиста как совокупности личностных и профессиональных качеств. Все это требует перестройки сознания преподавательского корпуса, творческой работы по пересмотру своих роли и функций, повышения собственной компетентности. На решение указанных проблем должен быть направлен весь учебно-воспитательный потенциал вуза.

Анализ современной практики подготовки управленческих кадров на историко-экономическом факультете для специальности «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» Волгоградского государственного педагогического университета позволяет сделать вывод, что компетентностный подход не является для ВГПУ абсолютно новаторским: некоторые элементы этого подхода используются и развиваются в учебно-воспитательном процессе на факультете в рамках различных дисциплин.

Формирование ключевых и специальных профессиональных компетенций будущих менеджеров требует интегративного подхода и реализуется в ходе всего учебно-воспитательного процесса, в котором нельзя жестко закрепить за конкретными дисциплинами или видами деятельности ответственность за решение названных задач. Очевидна особая роль в данном отношении разных групп дисциплин.

Так, общегуманитарным, социально-экономическим и общенаучным дисциплинам принадлежит приоритетная роль в формировании и развитии социальных, коммуникативных компетентностей, компетенций в сфере интеллектуальной, познавательной деятельности, в приобретении жизненного опыта через общее развитие, творчество, художественно-эстетическую подготовку и т. д. [1]. Прерогативой преимущественно специальных дисциплин является задача формирования компетенций в сфере трудовой деятельности.

При подготовке управленческих кадров в учебном плане выделяется перечень общепрофессиональных, специальных дисциплин и специализаций. Изучение специальных общепрофессиональных дисциплин (основы и история менеджмента; экономическая теория; маркетинг; теория организации; финансы и кредит; статистика; бухгалтер и др.) обеспечивает, прежде всего, фундаментальную подготовку в основной и смежной областях, создает резерв знаний, который позволяет адаптироваться к переменам. Развитие интеллекта, его социальной и практической направленности, его абстрактно-логических качеств, рациональности и критичности мышления, овладение методологией познания в профессиональной сфере – таков далеко не полный перечень развивающего потенциала специальных дисциплин общенаучного цикла [4]. Специальные дисциплины (стратегический менеджмент; управленческие решения; информационные технологии управления; логистика; инновационный менеджмент; управление персоналом; управление качеством и др.) направлены на развитие профессиональных умений и навыков по выполнению конкретных производственных функций.

Хотя соответствующий профессиональный уровень формируется на протяжении всей профессиональной деятельности, уже на студенческой скамье закладываются основы определенного уровня мастерства в решении

профессиональных задач, поиске нестандартных и эффективных решений, творчества в нестандартных ситуациях. На это направлено постоянное обновление содержания специальных дисциплин, стремление раскрыть для студентов процесс получения предметных знаний (историко-методологический аспект специальных знаний), предоставление студентам возможности системного освоения всех циклов организационного управления, обоснование рациональности различных методических приемов, используемых средств деятельности, знакомство с зарубежным опытом менеджмента, с лучшими образцами организационно-управленческой деятельности, новыми технологиями и т. д.

Активный, развивающий характер преподавания специальных дисциплин находит свое отражение как в содержании, так и в используемых формах обучения [6]. Преподаватели все больше используют такие активные формы, как ролевые и деловые игры, тренинги, решение производственных ситуаций, диалогово-дискуссионные методы, метод подготовки проектов, метод кейсов, обучение в парах, подготовка презентаций и мероприятий для конкретной целевой группы потребителей и др. Часто задания, предлагаемые студентам в учебном процессе, выполняются по заказам организаций. Публичные защиты, общественное признание результатов практических работ студентов позволяют значительно повысить качественные характеристики выполняемых проектов.

Использование указанных форм в учебном процессе согласуется с требованиями компетентностного подхода к подготовке кадров [1], поскольку они направлены на приобретение опыта решения разнообразных задач и выполнения социально-профессиональных функций на основе сформированных обобщенных знаний, универсальных способностей и видов готовности, относящихся к различным сферам жизнедеятельности человека, видам профессиональной деятельности.

Увеличение времени на самостоятельную работу студентов (от 20 до 50% от общего курса по отдельным дисциплинам), организационное, учебно-методическое обеспечение, разнообразие предлагаемых преподавателями форм СРС и ее контроля стимулируют формирование как информационных, так и образовательных компетенций будущих специалистов, обеспечивающих способность и готовность к самостоятельной познавательной работе, постоянному самообразованию и самосовершенствованию, профессиональному росту, исследовательской деятельности. На факультете внедрена система контрольно-тестовых заданий, рейтинговая система оценки учебно-познавательной деятельности студентов, позволяющие проводить постоянный контроль качества подготовки будущих специалистов.

В совокупность профессиональных знаний, характеризующих модель современного менеджера, включены знания, отражающие содержание таких понятий и процессов, как: информатика; информация; модели; алгоритмы и алгоритмические процессы; информационные процессы; компьютеры, компьютерные технологии и компьютерное моделирование; информационные и коммуникационные технологии; использование информационных и коммуникационных технологий в управлении [5].

Мы выделяем следующие инновационные направления в системе формирования информационной компетенции будущего специалиста:

- совершенствование процесса передачи информации о предмете и способах профессиональной деятельности;
- формирование готовности специалиста к научному поиску, овладение технологиями научно-исследовательской деятельности;
- разработка профильного мониторинга – научно обоснованной процедуры, отслеживающей динамику результатов подготовки специалистов и определяющей меру влияния на эти результаты новых технологий и других факторов;
- выработка у менеджера умения конструировать бизнес-ситуации (ситуации в рамках процесса управления организацией и персоналом, при которых проявляются личностные функции индивида, реализуется развивающий потенциал, оригинально и интересно определяются цели и задачи, создаются условия активной творческой деятельности, происходит быстрая ориентация в возникающих в ходе ситуации проблемах, прогнозируются последствия, выработывается умение управлять ситуацией, не подавляя инициативу и творчество ее участников, стимулировать стремления подчиненных к выбору личностной позиции, к активному взаимодействию с целью приобрести новые знания, новый личностный опыт, овладеть новыми способами действий, развить творческие качества).

Раскрытие содержания понятийного компонента модели будущего менеджера осуществляется через систему информационной подготовки, включающей совокупность учебных курсов, направленных на формирование представлений об основах информатики как комплексной научной дисциплины и основных умений и навыков по применению информационных и коммуникационных технологий в управлении на базе современной вычислительной техники в будущей профессиональной деятельности.

Реализация целей информационной подготовки достигается путем решения следующих задач:

- обобщение и углубление теоретических знаний об основных понятиях и методах информатики как научной дисциплины;
- формирование умений и навыков работы на персональном компьютере на основе использования операционных систем, утилитарных надстроек над операционной системой и операционных оболочек;
- изучение и освоение способов представления, хранения обработки и передачи информации с помощью компьютера;
- применение в профессиональной деятельности информационных и коммуникационных компьютерных технологий, включающих системы обработки текстов, числовых таблиц, графики, базы данных, интегрированные среды, сетевые технологии и Интернет;
- построение на основе этих технологий современных информационных систем управления;
- изучение и освоение методов использования информационных и коммуникационных технологий в процессе управления государственными, общественными, коммерческими структурами и персоналом.

Координация учебного процесса ведется через единую межпредметную программу подготовки студентов к личностно развивающему обучению в ди-

дактической компьютерной среде, созданную совместно с кафедрами естественнонаучных дисциплин. Эта программа призвана реализовать принцип единства дидактических целей в подготовке менеджера к использованию информационных технологий управления для решения различных профессиональных задач и развития личностных характеристик [3].

Такого рода деятельность применяется нами при изучении программы *MS PowerPoint* и *MS Excel*. В задании к разделу «Информационные технологии в обеспечении управленческой деятельности. Проблема, ее возникновение и решение» студентам предлагается провести анализ ряда причин, приводящих к определенному результату (проблемной ситуации). Необходимо рассмотреть общие категории, к которым мы относим людей, методы, машины, материалы и окружающую среду. Указанные категории являются основными составляющими, которые сопоставляются, если возможно, с основными объектами, содействующими достижению результата (проблемной ситуации). При работе с процессом можно разбить его на основные виды деятельности, создавая блок-схему. Затем обозначается каждый вид деятельности в виде основной направляющей. Возможные причины проблемы определяются с помощью «мозгового штурма» или любого другого метода генерации альтернатив. При этом необходимо рассмотреть детально хотя бы один пример проблемы, который будет анализироваться, и убедиться, что достигнуто понимание того, как она произошла, в какой ситуации. После этого список альтернативных идей разделяется по основным категориям. Категориям присваиваются имена, и их (категории) используют в качестве основных направляющих. Основные категории распределяются в нисходящем порядке, начиная с той, которая, вероятнее всего, вызвала потенциальную корневую причину.

После того как составлена предварительная блок-схема, студенты приступают к анализу основной категории, которая определена в качестве вызвавшей корневую причину. При этом обязательно проследивать логику диаграммы в обоих направлениях (действие А вызвано посредством А2, которое, в свою очередь, вызвано посредством А3). В обратном порядке А3 вызвало А2, которое, в свою очередь, вызвало А1). Практика показывает, что зачастую невозможно понять логику диаграммы, не проследив ее в обратном направлении. Если потенциальная причина содержит в себе множество сложных подпричин, студентам предлагается разбить диаграмму на ряд отдельных диаграмм.

Студенты учатся анализировать, где, как и почему возникает необходимость структурирования действий, почему проблема не может быть решена традиционными средствами, какие следует учитывать факторы, какова их значимость в рассматриваемых процессах [5].

Проведенный причинно-следственный анализ позволяет перейти к следующему этапу – составлению «матрицы контрмер» (см. рисунок). Матрица контрмер – это матрица факторов, которая помогает менеджеру увидеть взаимоотношения между результатом (проблемой), корневыми причинами и контрмерами. Она также способствует оценке выполнимости тех или иных контрмер.

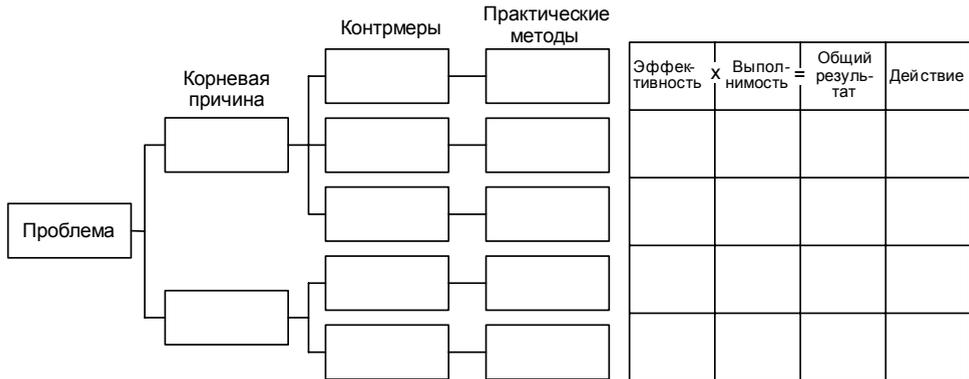


Схема определения практических методов решения проблемы и их эффективности

В ракурсе изучаемого раздела мы определяем базовые категории матрицы контрмер следующим образом.

Проблема – это тот существующий результат (ситуация), который необходимо исправлять. Корневые причины определяются по диаграмме причинно-следственного анализа исходя из более мелких следствий. Контрмеры направлены на корневые причины и должны находиться в пределах выполнимости менеджером. Контрмеры подразумевают ответ на вопрос «Что делать?». Практический метод – особая задача, необходимая для выполнения контрмер. Практический метод подразумевает ответ на вопрос «Как делать?». Эффективность – это оценивание, основанное на том, насколько контрмеры устранят корневую причину. Наиболее высокие баллы получают наиболее эффективные контрмеры. Выполнимость – это оценивание, основанное на действиях, времени, затратах (использование различных ресурсов), объемах предполагаемых работ и т. п., которые необходимы для выполнения контрмер. Наиболее высокие баллы получают наиболее выполнимые действия. Общий результат – это числовое значение произведения «эффективности» «выполнимости». Это число выступает в роли классификатора контрмер для того, чтобы произвести действие. Действие указывается словом «да», если будет выполняться, в противном случае – словом «нет».

В идеальном варианте «наложение» матрицы контрмер на диаграмму причинно-следственного анализа позволит предложить сразу несколько конкретных действий по решению возникшей проблемы.

Использование наших заданий и методических разработок в преподавании курса «Информационные технологии в управлении» позволяет будущему руководителю изучить возможности применения стандартных компьютерных программ для эффективного планирования своей трудовой деятельности; научиться проводить причинно-следственный анализ наиболее вероятных проблемных ситуаций; реально оценивать свои возможности при возникновении проблемных ситуаций; ориентироваться на развитие аналитического, структурного мышления, личностных качеств, умений и способностей; выработать навыки быстрого реагирования на изменение ситуаций.

### Литература

1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Россия в Болонском процессе: Проблемы, задачи, перспективы: Труды методолог. семинара / Отв. В. И. Байденко – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – С. 9–10.
3. Коротков А. М. Компьютерное образование с позиций системно-деятельного подхода // Педагогика. – 2004. – № 2. – С. 3–10.
4. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста. – М., 2004.
5. Топузова А. Н. Современные тенденции модернизации профессиональной подготовки менеджеров в высшей школе // Повышение квалификации специалистов в условиях модернизации образования. Материалы междунар. конф. / Под ред. Е. С. Гуртового. – Шуя: Весть, ШГПУ, 2004. – С. 62.
6. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 12 декабря. <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>