

ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.546

Н.Л. Казначеева, О.М. Тетерюкова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ: СУЩНОСТНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОЦЕНКА

В статье предлагаются обобщенные результаты проведенного анализа сущностного содержания такой категории, как «профессиональная компетентность», а также различные подходы и диагностический инструментарий для ее оценки и на основе этого предложена методическая программа, позволяющая повышать профессиональную компетентность специалистов экономического профиля.

Ключевые слова: инновационная образовательная модель, компетентностный подход, профессиональная компетентность, компетенция.

Стратегия проведения реформы высшего профессионального образования должна исходить из необходимости формирования такой образовательной модели, которая задавала бы верный тренд инновационного прогресса и обеспечивала подготовку специалистов для экономики, основанной на знаниях. Инновационная трансформация высшего профессионального образования предполагает, что система подготовки кадров не должна исходить только из потребностей рынка труда, а сама призвана стать генератором новых идей, креативных решений, источником создания богатой социокультурной среды.

При этом ключевым императивом инновационной образовательной модели считаем ее построение как целостного системного объекта, что и предполагает внедряемый в содержание современного высшего образования компетентностный подход.

Основными дефинициями компетентностной модели являются «компетенция» и «компетентность» работника, специалиста, руководителя и т.п. Дадим их краткую характеристику (табл. 1).

Итак, кратко содержательный смысл категории «компетенция» можно определить как предметную сферу, в которой индивидуум хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, а компетентность – это интегрированная характеристика качеств личности, которая проявляется как результат подготовки выпускника вуза при выполнении деятельности в конкретных сферах.

По нашему мнению [8], само понятие компетенции предполагает его толкование как системного образования взаимосвязанных и взаимодействующих знаний, умений и навыков, которыми должен обладать специалист, а также оно включает интеграцию его личностных и профессиональных характеристик. Категория «компетентность» также обладает сложным, емким содер-

Таблица 1. Различные определения понятий «компетенция» и «компетентность»

Автор	Определение (краткая характеристика)
Зимняя И.А. [1. С. 34]	Компетенция – это единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации
Макклеланд Дэвид [2. С. 3]	Компетенции – это некоторые факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности
Исмагилова Ф.С. [3. С. 32]	Под компетенцией в общем смысле понимают личностные ресурсы человека, его квалификацию (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому благодаря наличию у него определенных знаний, навыков
Огарев Е.И. [4. С. 56]	Компетентность – это категория оценочная, она характеризует человека как субъекта специализированной деятельности в системе общественного труда и предполагает: – глубокое понимание существа выполняемых задач и проблем; – хорошее знание опыта, имеющегося в данной области, активное овладение его лучшими достижениями; – умение выбирать средства и способы действия, адекватные конкретным обстоятельствам места и времени; – чувство ответственности за достигнутые результаты; – способность учиться на ошибках и вносить коррективы в процесс достижения целей
Исмагилова Ф.С. [3. С. 64]	Под профессиональной компетентностью понимается осведомленность работника относительно определенной профессиональной деятельности, профессиональное поле, в котором он действует, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта. В структуре профессиональной компетентности выделяются такие основные элементы, как знания, опыт (умения, навыки, профессиональная интуиция), профессиональная культура и личностные качества работника
Петровская Л.А., Растянкин П.В. [5. С. 28–30]	Компетентность – это уровень умения личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях. Общекультурная компетентность – это основа профессиональной компетентности, основными направлениями которой при личностно-ориентированном подходе являются личностные потенциалы
«Компетентность...» [6. С. 250]	Компетентность – это специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия
Чошанов М.А. [7. С. 11]	Компетентность – это мобильность знания + гибкость метода + критичность мышления

жанием, интегрирующим профессиональные, социально-психологические, правовые и другие аспекты. В обобщенном виде компетентность специалиста представляет собой органическое целое способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере, а также позволяющих действовать самостоятельно и ответственно.

Становление специалиста, заключающееся в полноценном овладении профессией, определяется важностью профессионального самоопределения на протяжении всей жизни и выстраивания индивидуальных моделей профессиональных стратегий. Основными этапами развития профессиональных качеств в системе непрерывного образования, которое становится концептуальным основанием изменений в образовательной системе, являются профориентация, профотбор, изучение специальных дисциплин, овладение технологиями достижения карьерного роста, профессиональная адаптация, изменение и повышение квалификации, о чем пойдет речь в дальнейшем при представлении результатов проведенного обследования процесса формирования профессиональных компетенций руководителей, менеджеров, специалистов.

В связи с этим прежде всего необходимо обратить внимание на роль и значение в целом экономического и, в частности, управленческого образования для тех, кто будет трудиться в инновационных условиях, а также на проблемы формирования их профессиональных компетентностей.

Дело в том, что сложившаяся ситуация породила главное противоречие в сфере экономического образования, которое заключается в несоответствии качества подготовки экономистов и уровня сформированности их компетентностей с потребностями общества в специалистах соответствующей квалификации.

В настоящее время возникает настоятельная необходимость формирования у руководителей совершенно новых компетенций, которые включали бы готовность к гибким предпринимательским решениям в нестандартных ситуациях, осуществлению инновационной деятельности, активному использованию информационных ресурсов и технологий, а также выработку качеств коммуникативных и деловых лидеров, владеющих инструментарием организации коллективной творческой деятельности. Ведь большая часть возникающих трудностей в управлении связана в первую очередь с недостаточным уровнем развития профессиональной культуры и компетентности у руководителей.

Формирование профессиональной компетентности происходит в процессе образования и самообразования специалиста. Поэтому в Новосибирском филиале АНО ВПО «Российская академия предпринимательства», начиная с 2001 г. по настоящее время, проводилась программа «Персональный менеджмент», которая направлена на выявление уровня сформированности профессиональных компетенций и определение основных подходов к развитию профессионализма руководителей бизнеса.

Итак, основными причинами целесообразности разработки и реализации этой программы стали следующие:

- 1) наличие проблем в подготовке современных экономистов, так назы-

ваемых инженеров бизнеса, способных к реализации миссии конкретного бизнеса, умеющих выстраивать взаимоотношения в бизнесе, а также проблем формирования профессиональных компетентностей в сфере экономического образования;

2) ограниченность управленческой компетентности, которая, в свою очередь, может привести к ограничению реализации инновационных проектов и научно-исследовательских программ, способствующих прогрессивному развитию предприятий и организаций;

3) управление профессиональным развитием будущего специалиста, предполагающее организацию мониторинга на всех этапах обучения и создание информационной базы данных для регулирования процесса развития и совершенствования профессиональной культуры специалиста (руководителя).

Следовательно, актуальность программы «Персональный менеджмент» обусловлена, с одной стороны, недостаточностью научного обоснования сущностного содержания самого понятия «профессиональная компетентность руководителя», а с другой – необходимостью разработки методов и способов ее формирования у современных руководителей, менеджеров и специалистов.

Целью разработки и применения данной методической программы является определение условий формирования профессиональной компетентности руководителей организаций, а также выявление подходов к развитию их профессионализма.

Поставленная цель достигалась проведением обследования в соответствии со следующей логикой:

– проанализировать существующие подходы к определению профессиональной компетентности руководителя и дать трактовку, адекватную исследовательским задачам;

– с помощью диагностического инструментария оценить качество работы по формированию профессиональной компетентности управленческих кадров;

– разработать и апробировать обучающую программу, способствующую повышению профессионализма руководителей;

– определить результативность предложенных мероприятий.

На сегодня в научной литературе нет однозначного толкования понятия «профессиональная компетентность руководителя». Разнообразие и разноплановость трактовок обусловлены различием научных подходов (личностно-деятельностного, системно-структурного, информационного, культурологического и др.) к решаемым исследователями научным задачам.

Поэтому профессиональная компетентность руководителя рассматривается с различных позиций, например, как совокупность знаний и умений, определяющих продуктивность трудовой деятельности; объем навыков для выполнения профессиональных задач; сфера профессионального видения; комбинация личностных качеств и свойств, направления развития профессионализации; единство теоретической и практической готовности к труду; способность осуществлять сложные культуросообразные действия; авторитет и социальный статус в конкретной отрасли деятельности и проч.

Сегодня важнейшими для современных руководителей являются «рыночные» качества личности, такие как гибкое креативное мышление, инициативность, предприимчивость, нацеленность на результат, умение взять ответственность на себя, способность рисковать и высокая стрессоустойчивость. При этом увеличивается значимость навыков самоорганизации и организации работы подчиненных, навыков межличностного общения (умения устанавливать контакты и разрешать межличностные конфликты, налаживать взаимодействие с вышестоящим руководством), навыков планирования своей деятельности и деятельности других, умения мотивировать персонал, формировать команды и управлять ими.

На наш взгляд, обобщив существующие толкования понятия профессиональной компетенции руководителя, следует согласиться с позицией М.А. Лукашенко, д.э.н., профессора, вице-президента и заведующего кафедрой корпоративной культуры и PR Московской финансово-промышленной академии [9], который выделяет семь ключевых компетенций топ-менеджеров:

- 1) определение целей и ценностей организации;
- 2) продуктивная работа с внешними и внутренними коммуникациями;
- 3) безошибочный подбор ключевых сотрудников компании;
- 4) оптимизация затрат собственного времени и времени сотрудников компании;
- 5) корректность при установлении «правил игры» в компании;
- 6) управленческий ортобиоз (здоровый и разумный образ жизни);
- 7) поиск нестандартных, нетривиальных решений.

Оценку этих компетенций позволяет провести особая методика, которая является важной составной частью общей программы «Персональный менеджер». Эта методика создана на основе модификации методики, разработанной коллективом Головного центра предлицензионной подготовки (ГЦПП) [10] для повышения квалификации специалистов руководящего звена. Методика «Персональный менеджер» предназначена для определения личностных и профессиональных качеств руководящих работников и специалистов организаций и предприятий любых отраслей и форм собственности.

Использование методики целесообразно при проведении аттестации, при приеме на работу и подборе персонала, поиске резервов на выдвижение, при диагностике выживаемости коллективов и проч.

В качестве методов обследования для оценки уровня профессиональной компетенции и ее развития данная программа использует целый комплекс методических приемов, таких как тестирование, анкетирование, наблюдение, персональные беседы, работа в фокус-группах, курсы лекционных и практических занятий и др. Весь этот инструментарий позволяет определить основные компетенции респондента, степень искажения собственного видения, а при сравнительном анализе нескольких результатов тестирования – внутригрупповую совместимость сотрудников в коллективе.

Используемый диагностический инструментарий предполагает такие виды контрольных процедур, как:

- входная диагностика;

- текущая диагностика;
- итоговая диагностика, включающая практико-ориентированные проекты.

Каждый из этапов проведения контрольно-измерительных процедур имеет определенные цели и результаты.

Так, целью входной диагностики является получение информации, позволяющей, во-первых, дифференцировать испытуемых (например, обучающихся в вузе или слушателей курсов повышения квалификации) по уровню владения профессионально значимыми качествами; во-вторых, скорректировать методику образовательного процесса с учетом запросов обучаемых; в-третьих, провести самодиагностику уровня собственной профессиональной компетентности.

Особенностью входной диагностики является ее интегрированный характер. Ее проведение предполагает анкетирование по 120 вопросам, которые позволяют определить уровень подготовленности респондента к управленческой деятельности.

Тестирование по методике «Персональный менеджер» включает два задания:

1. Определяется степень своего согласия респондентом по каждому из предлагаемых утверждений по 11-балльной шкале (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10), где «10» – полное согласие с утверждением, «0» – полное несогласие.

2. Дается оценка респондентом по 100-балльной шкале для приведенных двадцати двух параметров, описывающих деловые и личностные качества тестируемого, указываются при этом желаемые, по мнению респондента, значения, которые необходимы для достижения максимальной эффективности деятельности на занимаемой им должности.

Методика позволяет определить профессиональные и личностные качества респондента: управленческую компетентность, лидерский потенциал, творческие возможности, коммуникации, волю, надежность, организаторские умения, деловитость, мощностные побудители, должностные притязания, готовность к обучению, самостоятельность деятельности, ожидание благоприятных условий, побудители избегания, побудители сохранения, бюрократический стиль, торможение, противодействие, административный стиль, вседозволенность, объективность самооценки, искажение собственного видения.

Условно все профессиональные и личностные качества разделены на «побудительные», «тормозящие» и «проверочные».

К побудительным качествам отнесены: управленческая компетентность, лидерский потенциал, творческие возможности, коммуникации, воля, надежность, организаторские умения, деловитость, мощностные побудители, должностные притязания, готовность к обучению, самостоятельность деятельности.

К тормозящим качествам относятся: ожидание благоприятных условий, побудители избегания, побудители сохранения, бюрократический стиль, торможение, противодействие, административный стиль, вседозволенность.

Проверочными качествами являются: объективность самооценки и искажение собственного видения, которое не должно превышать 10 единиц.

Исходя из результатов тестирования, осуществляется дифференциация респондентов и их условное отнесение к одной из трех групп:

1. «Руководитель». Для этого типа побудительные качества должны принимать значения 80 единиц и выше. Тормозящие качества должны быть 30 единиц и ниже. Объективность самооценки должна быть 80 единиц и выше.

2. «Менеджер». Для данного типа качества «лидерский потенциал», «творческие возможности», «коммуникации», «воля», «мощность побудителей», «готовность к обучению» и «самостоятельность деятельности» должны принимать значения 80 единиц и выше. А качества «ожидание благополучных условий», «бюрократический стиль», «торможение» и «административный стиль» должны быть менее 30 единиц. Объективность самооценки должна принимать значение 80 единиц и выше.

3. «Специалист». Этому типу свойственны значения 30 единиц и ниже у качеств «управленческая компетентность», «лидерский потенциал», «творческие возможности», «коммуникации», «воля», «мощность побудителей», «должностные притязания», «самостоятельность деятельности», «готовность к обучению». А значения 60 единиц и выше присущи качествам «надежность», «деловитость», «ожидание благополучных условий», «побудители избегания», «побудители сохранения», «бюрократический стиль», «торможение», «противодействие», «административный стиль». Объективность самооценки должна быть не менее 60 единиц.

Полученные результаты по отнесению респондентов к той или иной группе позволяют разрабатывать индивидуальные программы обучения и развития профессиональных и личностных компетенций, которые обеспечат возможности перехода в другую профессиональную группу (например, из «специалиста» в «менеджера»).

Текущая диагностика проводится с целью мониторинга промежуточных результатов процесса подготовки специалистов и руководителей, а также выявления трудностей в ходе освоения профессиональных компетенций.

Текущий контроль используется в процессе формирования необходимых компетенций с помощью проведения всех образовательных методов и технологий.

Анализ результатов текущей диагностики также позволяет произвести необходимые изменения содержания и формы процесса обучения.

И, наконец, целеполаганием итогового контроля становится результирующая оценка успешности прохождения обучающимися программы подготовки и определение степени соответствия их профессиональной компетентности личностным притязаниям на категорию руководителя, менеджера или специалиста. Он включает обязательную для всех слушателей тестовую процедуру.

По итогам обобщения результатов каждого этапа диагностики проводятся индивидуальные собеседования или дополнительное анкетирование, в процессе которых выявляются более глубоко личностные характеристики испытуемых и персональные пожелания относительно корректировки уровня их компетентности, а также содержания и технологии процесса обучения. Следовательно, дифференцированный подход к организации образовательного

пространства обеспечивается путем определения индивидуальных образовательных траекторий.

За последние 10 лет протестировано 527 слушателей, проходивших обучение в VIP группах в Новосибирском филиале АНО ВПО «Российская академия предпринимательства». Возраст респондентов составил 29–53 года, из них женщины – 58%, мужчины – 42%.

Таблица 2. Результаты тестирования респондента 1

Профессиональные и личностные качества	Респондент 1			
	В начале обучения		В конце обучения	
	задано	получено	задано	получено
1. Управленческая компетентность	53	28	49	33
2. Лидерский потенциал	62	23	58	23
3. Творческие возможности	50	19	46	20
4. Коммуникации	75	29	71	37
5. Воля	80	94	76	85
6. Надежность	62	73	58	68
7. Организаторские умения	68	80	64	69
8. Деловитость	42	60	38	64
9. Мощност побудителей	72	85	68	76
10. Должностные притязания	58	68	54	72
11. Готовность к обучению	74	27	70	33
12. Самостоятельность деятельности	50	26	56	36
13. Ожидание благополучных условий	64	76	60	65
14. Побудители избегания	48	67	44	68
15. Побудители сохранения	72	85	68	73
16. Бюрократический стиль	66	78	62	67
17. Торможение	76	79	72	74
18. Противодействие	58	68	54	71
19. Административный стиль	66	78	52	77
20. Вседозволенность	78	82	64	50
21. Объективность самооценки	100	89	70	47
22. Искажение собственного видения	39	46	35	28

Анализ результатов тестирования показал, что 60% слушателей в 2003/2004 учебном году за период обучения улучшили управленческие компетенции на 29% и выше; а в 2012/2013 учебном году 90% слушателей улучшили управленческие компетенции на 35% и выше. Наилучшие результаты показали слушатели возрастной группы 29–39 лет. Обследование слушателей проводилось дважды, в начале и в конце обучения. Анализ результатов тестирования осуществлялся на основе сравнения оцененных самим респондентом качеств (в таблицах обозначено «задано») и полученных результатов после оценки респондентом 120 утверждений (в таблицах обозначено «получено»).

Ниже приведен пример обследования слушателей (респонденты 1, 2, 3 – это условная нумерация трех респондентов из 527 обследованных за 10 лет), проходивших обучение на базе высшего образования в 2012/2013 учебном году. Количественные данные представлены в табл. 2, 3, 4. Графические профили результатов исследования показаны на рис. 1, 2, 3.

Далее (рис. 1) представлен графический профиль динамики профессиональных и личностных качеств респондента 1.

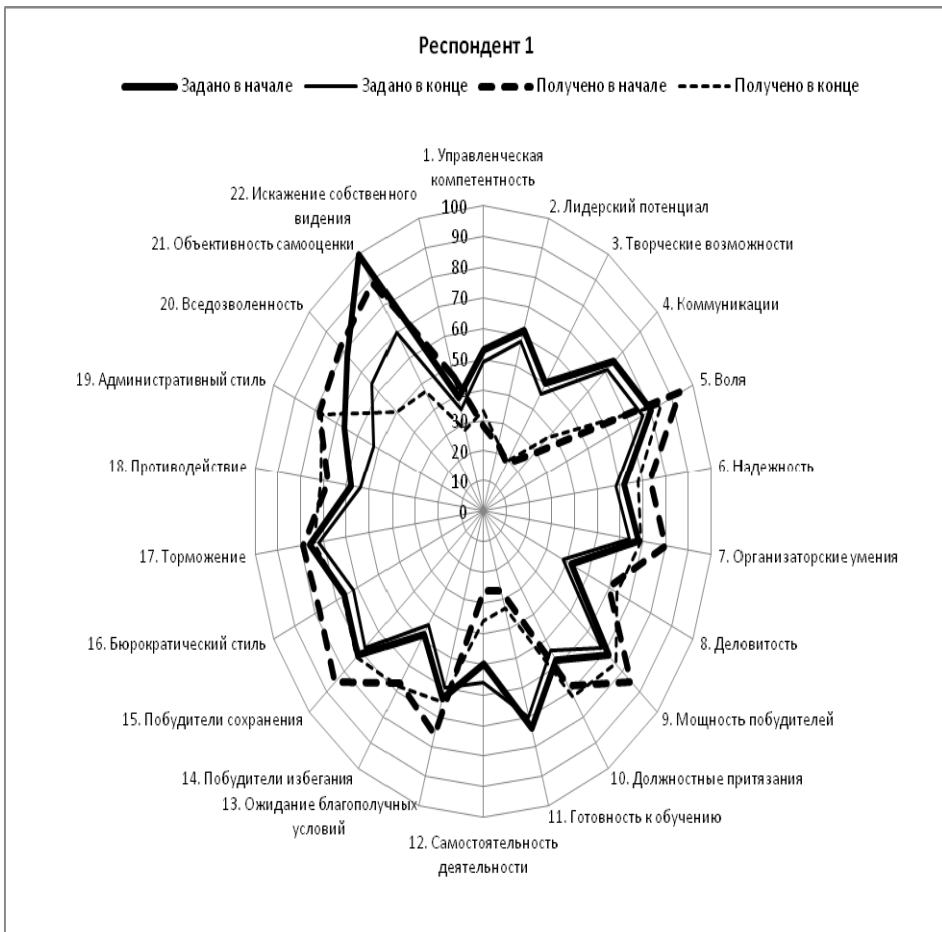


Рис. 1. Графический профиль результатов исследования по респонденту 1

Искажение собственного видения у респондента 1 в начале обучения составляло 7 единиц (занижено на 7 единиц), в конце обучения – также 7 единиц (завышено на 7 единиц). Объективность самооценки в начале обучения была 89 единиц, а в конце обучения стала 47 единиц. Хотя респондент оценивал данный параметр выше в начале (100 единиц) и в конце (70 единиц) обучения.

Анализ полученных результатов тестирования показал, что респондент 1 может быть отнесен к типу «специалист». У данного респондента профессиональные качества: «надежность», «деловитость», «ожидание благополучных условий», «побудители избегания», «побудители сохранения», «бюрократический стиль», «торможение», «противодействие», «административный стиль» – в начале и в конце обучения имеют значения 60 единиц и выше. А профессиональные и личностные качества: «управленческая компетентность», «лидерский потенциал», «творческие возможности» – в начале и в конце обучения составляли 30 единиц и ниже. Вместе с тем профессиональные и личностные качества: «воля», «мощность побудителей», «должностные притязания» – оценены в начале и в конце обучения выше 60 единиц. Это указывает на то, что в перспективе респондент 1 может быть отнесен к типу «менеджер».

Таблица 3. Результаты тестирования респондента 2

Профессиональные и личностные качества	Респондент 2			
	В начале обучения		В конце обучения	
	задано	получено	задано	получено
1. Управленческая компетентность	90	87	95	88
2. Лидерский потенциал	95	86	95	85
3. Творческие возможности	98	92	95	92
4. Коммуникации	90	80	95	83
5. Воля	96	86	95	87
6. Надежность	100	88	100	94
7. Организаторские умения	99	86	100	93
8. Деловитость	90	82	91	89
9. Мощност побудителей	85	84	90	91
10. Должностные притязания	90	86	85	89
11. Готовность к обучению	90	86	90	91
12. Самостоятельность деятельности	90	82	95	88
13. Ожидание благополучных условий	80	24	50	21
14. Побудители избегания	35	30	30	26
15. Побудители сохранения	50	26	35	27
16. Бюрократический стиль	40	28	35	27
17. Торможение	45	22	40	24
18. Противодействие	35	28	40	25
19. Административный стиль	30	29	35	30
20. Вседозволенность	30	27	25	22
21. Объективность самооценки	95	91	95	94
22. Искажение собственного видения	10	6	10	5

Подтверждением этому является положительная динамика профессиональных и личностных качеств: «коммуникации», «самостоятельность деятельности», «готовность к обучению», которые в начале обучения имели зна-

чение менее 30 единиц, а в конце обучения выше 30 единиц (37 – «коммуникации», 33 – «готовность к обучению», 36 – «самостоятельность деятельности»).

Далее (рис. 2) изображен графический профиль динамики профессиональных и личностных качеств респондента 2.

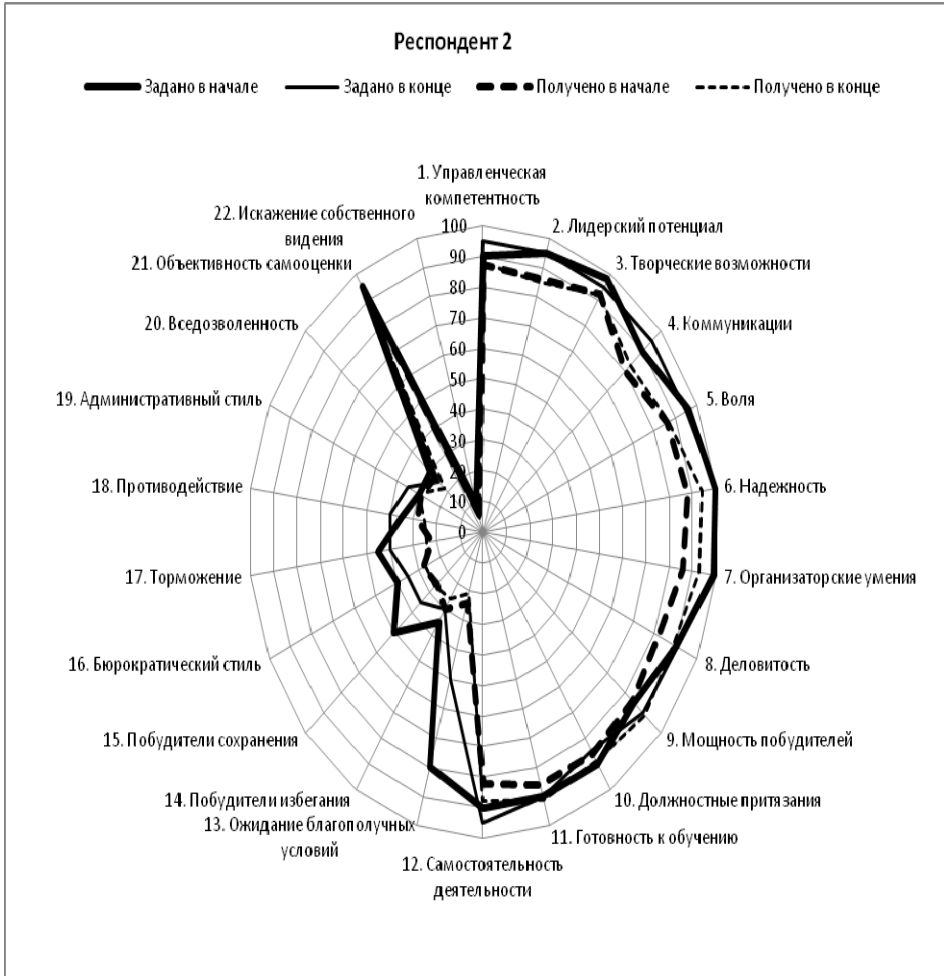


Рис. 2. Графический профиль результатов исследования по респонденту 2

Искажение собственного видения у респондента 2 в начале обучения составляло 4 единицы (завышено на 4 единицы), в конце обучения – 5 единиц (завышено на 5 единиц). Объективность самооценки в начале обучения была 91 единица, а в конце обучения стала 94 единицы.

Результаты тестирования показывают (табл. 3 и рис. 2), что респондент 2 может быть отнесен к типу «руководитель» в начале и в конце обучения, так как все побудительные качества имеют значения 80 единиц и выше, а тормозящие качества принимают значения 30 единиц и ниже.

При этом в конце обучения наблюдается положительная динамика значений профессиональных и личностных качеств: «управленческая компетентность», «коммуникации», «воля», «надежность», «организаторские умения», «деловитость», «мощность побудителей», «должностные притязания», «готовность к обучению», «самостоятельность деятельности». А качества «лидерский потенциал» и «творческие возможности» практически не изменились.

Отрицательная динамика значений профессиональных и личностных качеств прослеживается у следующих тормозящих качеств: «ожидание благополучных условий», «побудители избегания», «бюрократический стиль», «противодействие», «вседозволенность». А у качеств «побудители сохранения», «торможение», «административный стиль» значения в конце обучения увеличились на 1–2 единицы.

Таблица 4. Результаты тестирования респондента 3

Профессиональные и личностные качества	Респондент 3			
	В начале обучения		В конце обучения	
	задано	получено	задано	получено
1. Управленческая компетентность	70	74	90	73
2. Лидерский потенциал	70	82	70	84
3. Творческие возможности	70	81	80	88
4. Коммуникации	90	86	90	90
5. Воля	80	80	80	80
6. Надежность	90	84	90	88
7. Организаторские умения	65	78	80	84
8. Деловитость	65	58	80	74
9. Мощност побудителей	70	83	75	85
10. Должностные притязания	75	74	95	90
11. Готовность к обучению	90	81	100	87
12. Самостоятельность деятельности	80	85	85	91
13. Ожидание благополучных условий	50	32	40	27
14. Побудители избегания	75	76	60	64
15. Побудители сохранения	60	66	10	38
16. Бюрократический стиль	40	34	40	26
17. Торможение	70	36	30	28
18. Противодействие	35	68	35	62
19. Административный стиль	60	36	35	29
20. Вседозволенность	30	38	30	18
21. Объективность самооценки	85	89	90	92
22. Искажение собственного видения	30	21	20	15

Далее (рис. 3) показан графический профиль динамики профессиональных и личностных качеств респондента 3.

Искажение собственного видения у респондента 3 в начале обучения составляло 9 единиц (завышено на 9 единиц), в конце обучения – 5 единиц (завышено на 5 единиц). Объективность самооценки в начале обучения была 89 единиц, а в конце обучения стала 92 единицы.

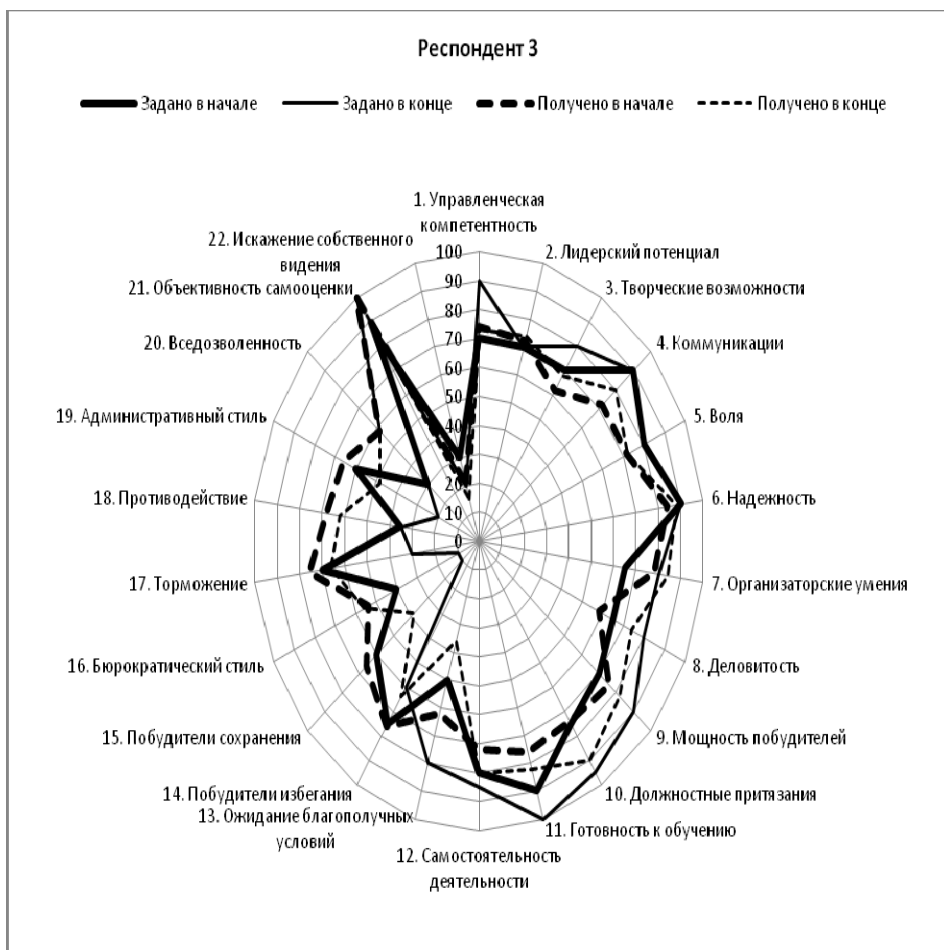


Рис. 3. Графический профиль результатов исследования по респонденту 3

Основываясь на значениях профессиональных и личностных качеств респондента 3 (табл. 4 и рис. 3), можно сделать вывод, что он может быть отнесен к типу «менеджер», так как побудительные качества: «лидерский потенциал», «творческие возможности», «коммуникации», «воля», «мощность побудителей», «готовность к обучению» и «самостоятельность деятельности» – превышают в начале и в конце обучения значение 80 единиц. У всех названных побудительных качеств прослеживается положительная динамика значений в конце обучения.

Тормозящие качества: «ожидание благополучных условий», «бюрократический стиль», «торможение» и «административный стиль» – в начале обу-

чения имели значения, превышающие 30 единиц (соответственно на 2, 4, 6, 6), в конце обучения они имеют значения ниже 30 единиц (соответственно 27, 26, 28, 29).

Таким образом, приведенные примеры обследования трех обучаемых показывают, что выявленные профессиональные и личностные характеристики на первом этапе диагностики в процессе дальнейшей индивидуальной и командной работы с ними могут измениться и возможна ситуация повышения их квалификационного и социального статуса.

В целом подготовка управленческих кадров нового типа предполагает развитие их творческой индивидуальности, формирование у них готовности к принятию нового и восприимчивости к управленческим инновациям. При этом не следует забывать, что от уровня профессионализма руководителей зависят результаты хозяйственной деятельности компании и, что особенно важно, психологический климат в коллективе. В связи с этими требованиями можно определить основные подходы к совершенствованию профессиональной компетентности руководителя.

Первый подход связан с непрерывным научно-методическим сопровождением развития профессионализма через оказание методической помощи руководителям непосредственно в организациях. Реализация этого подхода предполагает работу экспериментальных лабораторий и временных творческих коллективов, проведение научно-методических конференций, научно-практических и проблемных семинаров, деловых игр, организацию тренингов, дискуссий, тематических круглых столов, курсов повышения квалификации, конкурсов профессионального мастерства и др.

Второй подход предполагает повышение профессионализма через систему повышения квалификации без отрыва от производства (очно или заочно) с получением документа государственного образца.

Третий подход реализуется на основе накопительной постоянно действующей модели повышения квалификации специально для руководителей.

Развитие важнейших компетенций управленцев в Новосибирском филиале АНО ВПО «Российская академия предпринимательства» проводилось в рамках программы профессиональной переподготовки «Эффективное управление организацией».

Реализация методической программы «Персональный менеджер» позволяет в процессе обучения корректировать и развивать профессиональные и личностные компетенции обучающихся. Это достигается на основе использования активных форм обучения и индивидуального подхода к каждому обучающемуся для раскрытия их потенциальных возможностей. Многолетняя работа по данной методике продемонстрировала ее возможности не только диагностики существующего уровня развития компетенций, но и необходимости ее включения в модель профессионального обучения, удовлетворяющего требованиям, выдвигаемым современностью к тем видам профессиональной компетентности, которыми должен владеть любой специалист, менеджер и руководитель.

Таким образом, представленная методическая программа вписывается в новую модель высшего профессионального образования, соответствуя всем ее целевым ориентирам и основным характеристикам (гибкие учебные пла-

ны, индивидуальные образовательные траектории, специфические образовательные практики для каждого уровня обучения и т.п.), которые обуславливают подготовку специалистов, адекватных требованиям инновационной экономики.

Литература

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2009. № 5. С. 34–42.
2. Макклеланд Д. Тестирование компетенции, а не интеллекта // *American Psychologist* 1973. №28. Р. 1–14.
3. Исмаилова Ф.С. Основы профессионального консультирования / науч. ред. Э.Ф. Зеер. Москва; Воронеж, 2005. 251 с.
4. Огарев Е.И. Компетентность образования: социальный аспект. СПб.: Изд. РАО ИОВ, 2005. 170 с.
5. Петровская Л.А., Растянников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. М.: Изд-во МГУ, 2000. 104 с.
6. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 400 с.
7. Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. М.: Нар. образование, 2004. 157 с.
8. Казначеева Н.Л., Тетерюкова О.М. Парадигмальные ориентиры высшего профессионального образования в контексте компетентностного подхода // Современная система образования: опыт прошлого и перспективы будущего. Одесса, 2014. С. 7–37.
9. Лукашенко М.А. Профессиональные компетенции руководителя // Современная конкуренция. 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/ksoa.shtml> (дата обращения: 15.05.2014).
10. Сайт Головного центра предлицензионной подготовки (ГЦПП) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gcpp.ru/>, свободный.

Kaznacheeva Natalia L.¹, Teteryukova Olga M.²

¹Department of Economic Theory, Siberian State University of Telecommunications and Information Sciences, Novosibirsk, Russia. E-mail: nlk55@mail.ru

²Novosibirsk Branch of the Russian Entrepreneurship Academy, Novosibirsk, Russia. E-mail: nfrap@mail.ru

PROFESSIONAL COMPETENCY OF SPECIALISTS-ECONOMISTS: THE ESSENTIAL PROFILE AND ASSESSMENT.

Keywords: Innovative educational model; Competence-based approach; Professional competency; Competence.

Innovative transformation of higher vocational education implies that training system should not only come from the labor market needs, it is as well intended to become a generator of new ideas, creative solutions, and a source for rich social and cultural environment.

In this case, we believe that innovative educational model has to be developed as a holistic system object that implies an integration of the competence building approach into the content of modern higher education.

The main definitions in competence building models are “competence” and “competency” of an employee, a specialist, a chairperson, etc.

The essential meaning of competence as a category can be briefly defined as a subject area in which an individual is knowledgeable and willing to carry out the activities, while competency is an integrated characteristic of personal qualities, which manifests itself as a result of training of a graduate by carrying out activities in specific areas.

The development of professional competency occurs in the process of education and self-education of a professional. Therefore, the Novosibirsk branch of autonomous non-profit organization for higher education “Russian Academy of Entrepreneurship”, from 2001 to the present time, has implemented the program “Personal Management”, which aims at identifying the level of professional competences and determining the main approaches to professional development of business leaders.

The diagnostic tools being used involve the following types of control procedures: entrance diagnostics; current diagnostics; final diagnostics, which includes practice-oriented projects. Based on test results, the respondents are conditionally distributed to one of three groups: a leader, manager or a specialist.

The obtained results on the assignment of respondents to a particular group enable to work out a customized program of training and develop professional and personal competences that provide the possibility to switch the professional group (e.g., from the “specialist” to the “manager”).

Thus, the proposed methodological program fits into the new model of higher vocational education, meeting all of its targets, which provide for training of professionals that meet the requirements of the innovative economy.

References

1. Zimnyaya I.A. Klyuchevyye kompetentsii - novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya. *Vyssheye obrazovaniye segodnya*, 2009, no. 5.
2. Makkleland D. Competence testing, instead of intelligence. *American Psychologist*, no. 28, 1973, pp. 1-14.
3. Ismagilova F.S. *Osnovy professional'nogo konsul'tirovaniya* [The basics of vocational counselling]. Moscow, Voronezh, 2005.
4. Ogarev E.I. *Kompetentnost' obrazovaniya: sotsial'nyy aspekt*. St. Petersburg, RAO IOV Publ., 2005. 170 p.
5. Petrovskaya L.A., Rastyannikov P.V. *Diagnostika i razvitiye kompetentnosti v obshchenii*. Moscow, Moscow State University Press, 2000.
6. *Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: vyyavleniye, razvitiye i realizatsiya*. Moscow, Kogito-Tsentr Publ., 2002. 400 p.
7. Choshanov M.A. *Gibkaya tekhnologiya problemno-modul'nogo obucheniya*. Moscow, Nar.obrazovaniye Publ., 2004. 157 p.
8. Kaznacheyeva N.L., Teteryukova O.M. Paradigmal'nyye oriyentiry vysshego professional'nogo obrazovaniya v kontekste kompetentnostnogo podkhoda. In: *Sovremennaya sistema obrazovaniya: opyt proshlogo i perspektivy budushchego*. Odessa, 2014. pp. 7-37.
9. Lukashenko M.A. Professional'nyye kompetentsii rukovoditelya. *Sovremennaya konkurentsiya*, 2010. Available at: <http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/ksao.shtml> (accessed 15 May 2014).

Поступила в редакцию DD.MM.2015

Received March DD, 2015

For referencing:

Kaznacheyeva N.L., Teteryukova O.M. Professional'naya kompetentnost' spetsialistov ekonomicheskogo profilya: sushchnostnoye sodержaniye i otsenka [Professional competency of specialists-economists: the essential profile and assessment]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 1 (29), pp. 186-201.