

Секция «Социология»

**Исследование роли компетентностного подхода в формировании будущих управленцев**

*Щеглова Е.Д.<sup>1</sup>, Тюрникова Е.С.<sup>2</sup>, Попова А.Г.<sup>3</sup>*

*1 - Ульяновский государственный университет, Факультет экономики и управления, 2 - Ульяновский государственный университет, Факультет экономики и управления, 3 - Ульяновский государственный университет, Факультет экономики и управления, Ульяновск, Россия  
E-mail: shheegol@mail.ru*

В условиях инновационного развития экономики успех любой организации зависит от способностей ее сотрудников быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и творчески подходить к решению профессиональных задач. В связи с этим возрастает роль человека в компании: из элемента структуры он превращается в ее цель. Поэтому так актуален сегодня компетентностный подход, который позволяет раскрыть потенциал сотрудников, ориентируясь на их сильные стороны.

Формирование и развитие профессиональных и личностных качеств будущего сотрудника организации – задача высших учебных заведений. На сегодняшний день компетентностный подход становится новой парадигмой образования. Свидетельством тому служит переход вузов на Федеральные Государственные Образовательные Стандарты (ФГОС) РФ третьего поколения, в которых требования к результатам освоения основных образовательных программ прописаны в виде компетенций: профессиональных и общекультурных.

Существует множество трактовок термина «компетенция», разработанных зарубежными и отечественными авторами. В данной работе мы опираемся на определение, положенное в основу ФГОС: «Компетенция – способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [1].

В своей работе мы преследовали цель - исследовать, в какой степени современное образование способствует формированию заявленных во ФГОС третьего поколения компетенций. Выборку нашего исследования составили студенты 1-5 курсов Ульяновского государственного университета по направлениям «Управление персоналом» и «Менеджмент» (более 100 человек). Выбор этих направлений обусловлен, во-первых, тем, что мы сами являемся студентами 2 курса специальности «Управление персоналом» (бакалавриата), а, во-вторых, тем, что описанными выше качествами должны обладать, в первую очередь, управленческие кадры организации. Для увеличения выборки мы опросили также студентов родственного нам направления «Менеджмент».

Исследование проводилось с помощью методики, разработанной в 2009 году творческим коллективом АНО «Инициатива». Она представляет собой тест, направленный на определение уровня социокультурных компетенций. По определению авторов данного теста, социокультурные компетенции – это характеристики, отражающие глубинные ценности личности и формирующие модель её поведения в конкретных ситуациях, в том числе и при решении профессиональных задач [2].

Эта методика была выбрана нами потому, что социокультурные компетенции, измеряемые ей, во многом пересекаются с общекультурными компетенциями (ОК) ФГОС (Рис. 1).

Помимо вышеперечисленных, данная методика ориентирована также на измерение следующих компетенций: коммуникабельность, инициативность, самостоятельность, изобретательность, работоспособность, преданность организации и лидерство, которые также немаловажны для управленца. Опросник состоит из 99 утверждений, каждое из которых предполагает выбор из четырёх вариантов ответа: «да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «нет». Каждая компетенция оценивается по шкале: низкий уровень развития компетенции (0-9 баллов), средний (10-18 баллов) и высокий (19-27 баллов).

Результаты показали, что у респондентов наиболее развиты такие компетенции, как лидерство (18,87 баллов), преданность организации (18,00 баллов) и изобретательность (17,69 баллов). Пожалуй, именно такими характеристиками и должен обладать современный менеджер. Чтобы повести за собой коллектив, ему необходимо быть лидером. При этом он должен превратить общую цель организации в личную цель каждого подчинённого. И, наконец, менеджер просто обязан быть новатором, чтобы наиболее эффективным образом адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды.

Наиболее низкий балл был выявлен по компетенциям «осмысленность деятельности» (12,69 баллов) и «инициативность» (14,64 баллов). Мы полагаем, что это можно объяснить некоторой неопределённостью молодых людей относительно своего будущего. Студенты не знают наверняка, какой конкретно вид деятельности они предпочтут, в какой организации будут работать, каким образом будут выстраивать свою профессиональную карьеру и т.д. Для повышения уровня развития этих компетенций целесообразно как можно чаще проводить различные тренинги, ориентированные на личностный рост, развивающие семинары, деловые игры и др. Большую роль в развитии осмысленности деятельности может сыграть также усиление интеграции вузов и предприятий, проведение встреч с будущими работодателями.

Таким образом, можно говорить о том, что компетентностный подход играет немаловажную роль в формировании компетентных кадров для современных организаций, однако для того, чтобы обучение стало более эффективным, необходимо дальнейшее развитие механизмов формирования компетенций во время обучения.

### **Литература**

1. Каюкова И.В., Оценка качества обучения в условиях модернизации образования // Материалы первой всероссийской научно-практической конференции (г.Ульяновск, 23-26 октября 2012 г.). Т.: Интеграционные процессы в сфере образования как фактор устойчивого развития региональной информационной экономики. С.40-45
2. Шаповалов В.Н., Васильева А.А., Зиязетдинова А.И., Д.В. Парыгина. Измерение социокультурных компетенций студентов вузов // Высшее образование сегодня. 2012. №2, С. 24-28.
3. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ: [минобрнауки.рф](http://минобрнауки.рф)
4. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ: [минобрнауки.рф](http://минобрнауки.рф)

**Слова благодарности**

Выражаем слова благодарности нашему научному руководителю Петровой Ольге Анатольевне за помощь при написании работы, а также за моральную поддержку и боевой настрой!