

Л.П. Павлова

кандидат педагогических наук, доцент

Бобруйский филиал БГЭУ (Бобруйск)

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ИНТЕГРАТИВНОЕ КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИСТА-МЕНЕДЖЕРА

Статья посвящена проблемам социально-профессиональной компетентности экономистов-менеджеров. Приведены определения понятий «профессиональная компетентность» и «социально-профессиональная компетентность», представленные в научных работах известных ученых. Раскрыты сущность и содержание социально-профессиональной компетентности. Дано авторское определение данного понятия.

Сделан вывод, что от уровня сформированности социально-профессиональной компетентности зависят служебно-личностный статус специалиста в обществе и успешность его профессиональной деятельности.

The article is devoted to the problems of socio-professional competence of economists-managers. The definitions of the concepts of «professional competence» and «socio-professional competence», presented in scientific works of well-known scientists, are analyzed. The essence and the content of socio-professional competence are disclosed. The author's definition of the term is given.

The conclusion is made that the service-personal specialist status in society and the success of his professional activities depend on the level of the formation of his socio-professional competence.

Активные процессы развития рыночных отношений во всех сферах профессиональной деятельности обострили ситуацию на отечественном рынке труда и профессий. Высокая конкуренция между специалистами сформировала новые факторные условия трудоустройства личности как конкурентоспособного специалиста. Современный рынок труда в условиях инновационного социально-экономического развития общества предъявляет к специалисту высшего звена определенные требования к его компетенции и личностным качествам.

Проблемы профессиональной компетентности экономистов-менеджеров приобретают особую актуальность в силу того, что экономические преобразования в нашей стране определили объективную потребность общества в новом поколении экономистов, способных к инновационному менеджменту: управлять производством, персоналом, внешнеэкономической деятельностью, рыночными отношениями и т.п. Именно их профессиональная компетентность является одним из мощных факторов обеспечения экономического роста нашей страны.

Работа экономиста-менеджера как управленца относится к числу таких видов человеческой деятельности, которые требуют специфических личностных качеств, делают конкретную личность профессионально пригодной к деятельности в сфере экономики.

Исследование понятия профессиональной компетентности личности и проблем ее формирования активизировалось в последние десятилетия (В.А. Болотов, А.В. Вишнякова, И.А. Сасова, Г.Л. Смирнов, А.Я. Степанова, А.К. Уледов, М.А. Хроменкова и др.). Изучению категории «компетенция» и «компетентность» специалиста посвятили свои исследования Л.И. Анцыферова, В.И. Байденко, О.А. Зарубина, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, М.Д. Ильязова, А.К. Маркова, Н.Е. Панкратова, Л.А. Ролдугина, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др.

Социально-профессиональной компетентности личности посвящены исследования российских ученых В.Л. Бозаджиева, И.Г. Галяминой, Г.А. Гущиной, В.А. Ермоленко, И.А. Зимней, Е.Ю. Лукьяненко и др.; ученых дальнего зарубежья (Р. Бадер, Д. Мертенс, Дж. Равен, Б. Оскарсон, А. Шелтен, Сайман Шо, Н. Хомский и др.).

В научных работах представлено общее определение понятия «профессиональная компетентность экономиста-менеджера», но недостаточно полно определены его сущностные и структурные характеристики, специфика данного феномена; не разработаны основы и критерии оценки развития социального компонента профессиональной компетентности.

Проведенный анализ исследований, посвященных различным аспектам профессиональной компетентности экономиста-менеджера, свидетельствует об актуальности проблемы и необходимости дальнейшего ее исследования в современных условиях.

Компетентность является оценочной категорией: она характеризует человека как субъекта специализированной деятельности, в процессе которой развитие способностей человека дает ему возможность выполнять квалифицированную работу в соответствии с должностными требованиями, принятыми в организации или отрасли (согласно задачам и стандартам их выполнения), принимать ответственные решения в сложных, проблемных ситуациях, планировать и совершенствовать действия, приводящие к рациональному и успешному достижению поставленных целей. Принятие решений требует большой интеллектуальной работы, направленной на то, чтобы из множества возможных действий выбрать наиболее оптимальное, дающее наилучшие результаты.

Деятельность экономиста-менеджера связана именно с подготовкой и принятием управленческих решений. Для этого он должен обладать знаниями по направлениям, по которым работают различные подразделения руководимой им производственной или коммерческой организации. Некомпетентность очень быстро замечается подчиненными, в результате чего страдает авторитет экономиста-менеджера.

О.А. Зарубина трактует профессиональную компетентность как интегральную характеристику личности специалиста, отражающую не только степень освоения знаний, умений и навыков в определенной области профессиональной деятельности, но и совокупность личностных качеств, отражающих умение человека эффективно работать в данной отрасли. Профессиональная компетентность специалиста экономической сферы рассматривается автором как составляющая его профессиональной культуры. Формирование профессиональной компетентности понимается как управляемый процесс становления профессионализма [1, с. 12].

М.Д. Ильязова определяет компетентность субъекта деятельности как интегральную, проявленную в деятельности характеристику личности, определяющую успех деятельности и ответственность за ее результаты. В качестве инвариантных компонентов компетентности выпускника вуза как субъекта деятельности автор выделяет общую профессиональную, общую социально-психологическую, специальную профессиональную, специальную социально-психологическую компетентности [2, с. 12].

Профессиональную компетентность мы рассматриваем как многоаспектную интегративную характеристику личности, отражающую готовность и способность специалиста принимать решения в процессе профессиональной деятельности на основе имеющихся знаний, умений, опыта и активной жизненной позиции.

Исходя из этого под профессиональной компетентностью мы подразумеваем владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, умение адекватно выстраивать стратегию профессионального поведения с учетом возможных последствий развития ситуации и процесса, объективную оценку результатов

своего труда, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие.

Причем самооценка экономиста-менеджера должна быть достаточно высокой, чтобы хватало уверенности для социальной активности, и достаточно адекватной — чуть выше реальных достоинств, но без излишней самоуверенности, без комплекса непогрешимости личности.

Содержание профессиональной компетентности определяет специфика профессиональной деятельности.

Профессиональную компетентность экономиста-менеджера Л.А. Ролдугина интерпретирует как свойство личности, в структуре которого доминирующими выступают следующие компоненты:

- теоретико-практическая готовность как единство внутренней и внешней составляющих. Внутренняя составляющая включает мотивационно-ценностное отношение к профессиональной деятельности, активность и ответственность за ее результаты. Внешняя составляющая характеризуется ориентировочной, операциональной, оценочной деятельностью и самооценкой, которые формируются на основе развития аналитических, прогностических, проективных и рефлексивных умений (теоретическая готовность), а также организационно-управленческих, информационных и предпринимательских умений (практическая готовность);

- основы профессиональной культуры, которые включают: конкретно-предметные знания, владение способами деятельности, общения и саморазвития; праксеологическую, рефлексивную и информационную вооруженность; профессиональное творчество, мировоззрение и мышление [3, с. 7].

М.Д. Ильязова полагает, что в структуре компетентности необходимо выделить инвариант, отражающий способность субъекта деятельности к саморегуляции, рефлексивному сопровождению и мобилизации своего потенциала для успешного решения задач, а также мотивационный и ценностно-смысловой элементы; знания, умения, навыки представляют собой структурные элементы компетентности субъекта деятельности [2, с. 14].

И.А. Зимняя определяет социально-профессиональную компетентность человека как его личностное, интегративное, формируемое качество, проявляющееся в адекватности решения (стандартных и особенно нестандартных, требующих творчества) задач всему разнообразию социальных и профессиональных ситуаций. Социально-профессиональная компетентность проявляется в действиях, деятельности, поведении, поступках человека [4].

Н.Е. Панкратова рассматривает данное понятие как интегративное качество личности, структурно представленное совокупностью ценностно-мотивационного, когнитивного, психологического, социально-трудового компонентов. Это интегративное качество обеспечивает на практике способность и готовность специалиста использовать в профессиональной деятельности имеющиеся знания, умения и опыт, активизирующие профессиональную самореализацию специалиста [5, с. 13].

Исходя из приведенных определений (на наш взгляд, наиболее подходящих для исследуемой темы), социально-профессиональная компетентность — это целостное интегративное качество личности, формируемое на базе интеллектуальных способностей и личностных свойств, общей и профессиональной культуры специалиста. В связи с интегративной профессионально-личностной характеристикой для ее изучения необходим многоаспектный подход.

Под социальной компетентностью менеджера мы понимаем способность взять на себя социальную ответственность за результаты профессионального труда, владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; совместной

профессиональной деятельностью, в том числе умение привлекать подчиненных к участию в подготовке и принятии решений (делегирование функций), поддерживать сотрудников, совместно с коллегами вырабатывать и принимать решение, а также участвовать в его реализации, толерантность к оппонентам, проявление сопряженности личных интересов с потребностями предприятия и общества. Следует подчеркнуть, что делегирование функций — существенный элемент современного менеджмента, фактор укрепления доверительных отношений между руководителем и персоналом.

Социальная и профессиональная компетентности по своему содержанию тесно взаимосвязаны. И это естественно, поскольку любая профессиональная деятельность осуществляется людьми в их взаимодействии в конкретных социальных условиях.

Анализ понятия «социально-профессиональная компетентность» позволил установить, что одним из основных свойств данной компетентности является социальность, проявляющаяся во взаимодействии с социумом. Отсутствие социальной компетентности у личности не позволит ей эффективно взаимодействовать с обществом, коллективом, стать успешной и благополучной. Она обеспечивает формирование и развитие мировоззрения, культурных навыков взаимоотношения людей, способствует вхождению в социум и социокультуру.

Исходя из указанного подхода, в структуре социально-профессиональной компетентности полагаем необходимым выделить такие компоненты социального характера, как:

- умение на основе общечеловеческих ценностей проектировать свою жизненную траекторию;
- умение позитивно изменять себя и социальную действительность;
- умение профессионально реализовать себя, используя свой значимый потенциал.

При определении критериев оценки и показателей сформированности социально-профессиональной компетентности личности менеджера мы исходили из предложенных М.Д. Ильязовой критериев:

- структурные характеристики деятельности (мотивы, ценности, знания, умения, навыки, способности);
- функциональные (процессуальные и результативные) характеристики деятельности [2, с. 12], а также параметров, выделенных Т.В. Ежовой:
- целостность структуры социально-профессиональной компетентности (наличие всех структурных элементов);
- действенность (функционирование в различных видах деятельности);
- устойчивость проявления [6, с. 272].

Инструментальная основа компетентности представлена знаниями, умениями, навыками. Мотивационная основа компетентности является одним из ключевых факторов компетентности. Мотив — движущая сила, побуждение, стремление к деятельности. Важным фактором компетентного поведения выступает направленность личности, ценностно-смысловая основа компетентности. Это сформированное активное положительное отношение к общечеловеческим ценностям: «жизнь», «человек», «общество», «труд». Такое отношение находит свое отражение в проявлении личной ответственности за результаты деятельности в любой сфере. Индивидуально-психологическая основа компетентности — это особенности, качества личности, определяющие успешность и быстроту освоения деятельности. Конативная основа компетентности представлена механизмами саморегуляции личности [2, с. 16].

В условиях динамичных рыночных отношений изменения, происходящие в социально-экономической жизни нашего общества, социокультурной сфере деятельности, оказывают определенное влияние и на систему подготовки экономических кадров.

Проведенные нами социологические исследования показали, что выпускники вузов часто не готовы к работе в условиях экономической действительности. Это проявляется в следующем:

- молодые специалисты не способны изменить профиль своей профессиональной деятельности в случае, когда меняются стратегия развития предприятия и технологии (84 % опрошенных);
- менеджеры (вчерашние выпускники) не в состоянии правильно оценивать производственные ситуации, проявлять гибкость мышления в разрешении конкретных производственных ситуаций, прогнозировать их возможные последствия (92 % опрошенных);
- выпускники экономических факультетов не соответствуют тому ресурсу специалистов, который необходим для создания конкурентоспособных товаров и услуг (95 % опрошенных).

К сожалению, приходится констатировать, что молодым специалистам, как правило, не свойственны: высокий уровень культуры экономического мышления и поведения, гибкость в практической деятельности, широта кругозора, инициативность и предприимчивость, готовность принимать решение и брать ответственность на себя в сложных ситуациях, способность всесторонне и правильно оценивать реальность.

Вместе с тем проведенное нами социологическое исследование среди студентов-выпускников Бобруйского филиала БГЭУ и среди бывших выпускников, работающих на различных предприятиях Бобруйска, свидетельствует о том, что будущие экономисты-менеджеры и молодые специалисты понимают, какими качествами они должны обладать, чтобы быть компетентными в своей профессиональной деятельности.

Анализ результатов проведенного опроса позволил установить следующее.

На вопрос «Какими качествами должен обладать профессионально компетентный менеджер?» студенты ответили:

- мастерством общения (93 % респондентов);
- умением работать с людьми (87 %);
- умением управлять людьми (94 %);
- быть честным и порядочным (62 %);
- быть способным быстро принять правильные решения (74 %);
- быть способным создать команду (78 %);
- уметь анализировать, обладать видением ситуации (54 %).

Молодые специалисты (экономисты), помимо названных, отметили такие компоненты, как:

- способность к кооперации и групповой работе (84 %);
- адекватные поведенческие ориентации при решении конфликтных ситуаций (76 %);
- социальную компетентность при реализации своих целей в ситуации конкуренции с партнером по бизнесу (95 %).

Ведущими качествами выпускника экономических специальностей вуза должны стать глубокие специальные знания и высокий уровень интеллекта, обеспечивающий успешное выполнение менеджером производственных задач и его адекватное взаимодействие с коллегами, позволяющий хорошо ориентироваться в быстро меняю-

щихся ситуациях, характерных для современного общества, развития науки и техники.

В этой связи проблема формирования у будущего экономиста социально-профессиональной компетентности как профессионально и личностно значимого интегративного качества специалиста становится особенно актуальной в условиях перехода к рыночной экономике.

В связи со всем сказанным выше мы поддерживаем точку зрения Л.А. Ролдугиной, утверждающей, что сложившаяся ситуация в экономике требует изменений в характере профессиональной подготовки экономистов-менеджеров, принципиально нового подхода к ее направленности, целям, содержанию и структуре. Сущность нового подхода она видит прежде всего в субъектном развитии и саморазвитии будущего экономиста-менеджера, готового не транслировать определенную сумму знаний и навыков, а на высоком уровне творчески реализовывать на практике современные требования к профессиональной деятельности [3, с. 4].

Назрела острая потребность во внедрении новых практикоориентированных технологий в образовательный процесс, в том числе в систему профессиональной подготовки экономистов-менеджеров.

Таким образом, в процессе исследования социально-профессиональной компетентности экономиста-менеджера были сделаны следующие выводы.

Социально-профессиональная компетентность специалиста экономической сферы представляет собой совокупность личностных и профессионально важных качеств личности, определяющих успешность профессиональной деятельности специалиста и его профессиональную самореализацию. Она является актуальной жизненной необходимостью.

Все виды компетентностей в широком смысле слова по своему содержанию социальные, поскольку они формируются и проявляются в социуме, в социально-профессиональных ситуациях.

Социально-профессиональная компетентность:

- формируется на основе профессиональной культуры личности;
- определяет социальную ориентацию личности в контексте профессиональной деятельности и отражает все ее составляющие, в том числе совокупность знаний, умений, навыков, благодаря которым успешно реализуются практические действия;
- дает возможность специалисту правильно выбрать направление своего личностного и профессионального роста, саморазвития;
- сформированные личностная и профессиональная позиции, профессиональная самооценка как компоненты социально-профессиональной компетентности определяют активное, творческое отношение экономиста-менеджера к профессиональной деятельности.

Уровень развития социально-профессиональной компетентности экономиста-менеджера, его личностного потенциала, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от способности интеграции всех элементов, внутренней их сбалансированности.

В свою очередь от уровня сформированности социально-профессиональной компетентности в значительной мере зависит служебно-личностный статус специалиста в деловом социуме, успешность его профессиональной деятельности, реализации в широкой практике инновационных технологий и, как следствие, развитие экономики и общества в целом.

Л и т е р а т у р а

1. *Зарубина, О.А.* Развитие профессиональной компетентности экономиста-менеджера в процессе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / О.А. Зарубина; Федер. ин-т развития образования. — М., 2010. — 26 с.
2. *Ильязова, М.Д.* Формирование инвариантов профессиональной компетентности студента: ситуационно-контекстный подход: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / М.Д. Ильязова; Акад. повышения квалификации и профес. переподготовки работников образования. — М., 2010. — 48 с.
3. *Ролдугина, Л.А.* Формирование профессиональной компетентности будущего экономиста-менеджера в процессе производственной практики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Л.А. Ролдугина; Елец. гос. ун-т им. И.А. Бунина. — Елец, 2007. — 182 л.
4. *Зимняя, И.А.* Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И.А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос» [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0504.htm>. — Дата доступа: 14.11.2012.
5. *Панкратова, Н.Е.* Развитие профессиональной компетентности специалиста учреждения социального обслуживания в процессе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н.Е. Панкратова; Оренбург. гос. пед. ун-т. — Оренбург, 2012. — 26 с.
6. *Ежова, Т.В.* Проектирование педагогического дискурса: методология, теория, практика / Т.В. Ежова. — М.: Гуманит. издат. центр «ВЛАДОС», 2008. — 320 с.

Статья поступила в редакцию 27.12.2012 г.

Я.С. Яскевич

доктор философских наук, профессор
БГЭУ (Минск)

ЭКОНОМИКА НАНОТЕХНОЛОГИЙ: ГУМАНИТАРНО-ЭТИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Раскрыты социально-экономические аспекты становления и развития нанонауки и нанотехнологий. Развитие нанотехнологии рассматривается как приоритетное направление нового технологического уклада мировой экономики. Обосновывается тезис о необходимости гуманитарно-этической экспертизы потенциальных преимуществ и опасностей использования нанотехнологий.

Social and economic aspects of formation and development of a nanoscience and nanotechnologies are opened. Development of a nanotechnology is considered as the priority direction of new technological way of world economy. The thesis about need of humanitarian and ethical examination of potential advantages and dangers of use of nanotechnologies locates.