

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра педагогики

**Адаптивная система развития управленческих компетенций
руководящего состава организации**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 304 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

профиль подготовки «Образование взрослых»

факультета психологии

Богдановой Марины Борисовной

Научный руководитель

доктор педагогических наук, профессор

Г.И.Железовская

подпись, дата

Заведующий кафедрой педагогики

кандидат педагогических наук, доцент

Е.И.Балакирева

подпись, дата

Саратов 2020

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. В связи с особенностями образования взрослых современный руководитель предпочитает образование на рабочем месте, без существенного отрыва от производственной деятельности, учитывая его индивидуальные способности и накопленный опыт. Высокая мотивация на обучение достигается при выборе тем для решения существующих рабочих задач. Поэтому возрастает необходимость создания эффективной педагогической системы непосредственно в организации, способной адаптироваться к внешним условиям и индивидуальным особенностям субъектов образовательной деятельности, включающей принципы опережающего обучения и навыки самообразования.

Исходя из вышеизложенного определена **проблема исследования:** каковы педагогические условия, обеспечивающие развитие управленческих компетенций руководящего состава организации.

Магистерская работа состоит из 2 глав:

- 1) Теоретическое исследование проблемы создания адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава организации;
- 2) Опытное-экспериментальное исследование эффективности адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава в организации.

Цель исследования – научное обоснование, разработка и экспериментальная проверка эффективности адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава организации.

Объектом исследования является образовательный процесс в федеральной страховой компании Российской Федерации.

Предметом исследования является адаптивная система развития управленческих компетенций руководящего состава организации.

В основу исследования положена **гипотеза**, согласно которой система развития управленческих компетенций руководящего состава в организации будет более эффективна, если:

- определены и реализованы этапы, способы и средства развития управленческих компетенций;
- выявлены педагогические условия реализации адаптивной системы развития управленческих компетенций;
- разработан диагностический инструментарий проверки эффективности адаптивной системы.

Цель, объект, предмет и гипотеза данного исследования позволили сформулировать его **задачи**:

1. Провести теоретико-методологический анализ литературы историко-философского и психолого-педагогического характера для уточнения понятийно-терминологического аппарата исследования.
2. Разработать структуру адаптивной системы развития управленческих компетенций.
3. Выявить и экспериментально проверить этапы, способы, средства и педагогические условия, обеспечивающие развитие руководящего состава организации.
4. Разработать критерии, определить показатели и уровни развитости компетенций руководящего состава, доказывающие эффективность созданной системы развития.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- теория системно-целостного подхода к организации управленческого процесса (Г.И.Железовская, В.С.Ильин, Н.К. Сергеев, Н.Д.Никаноров и др.);
- концепция личностно-деятельностного подхода в развитии и обучении (Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, Е.В.Бондаревская, С.Л.Рубинштейн, В.А.Лекторский, В.С.Швырев и др.);
- теория ситуационного подхода в управленческой науке (Н.В.Кухарев, М.М.Поташник, В.С.Решетько, Г.В.Савельев, П.И.Третьяков и др.);

– концепция компетентностного подхода в образовании (И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, А.В.Хуторской, Дж.Равен, Г.Халаж, Н.Хомский, А.Хутмакер, А.Г.Бермус, Д.А.Иванов, О.Е.Лебедева и др.);

– теории мотивации и стимулирования (В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Локк, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, Д. Макгрегор, А. Маслоу, К. Роджерс, Л. Портер; М.В. Александрова, Е.В. Бондаревская, О.С. Виханский, И.З. Гликман, А.И. Наумов, П.Н. Осипов, В.Г. Пряникова, З.И. Равкин и др.);

– концепции опережающего образования (Г.В. Абрамян, Б.М. Бим-Бад, Н.П. Ващекин, В.В. Горшкова, Г.Н. Жуков, И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Л.Ю. Монахова, А.Д. Урсул и др.).

Методы исследования. Для решения поставленных задач использовались как теоретические, так и эмпирические методы исследования. Теоретические методы состояли в системном подходе, моделировании, анализе и синтезе достижений педагогики, психологии, философии по теме исследуемой теме. Эмпирические методы включали: анкетирование, методика решения профессиональных задач, наблюдение, самооценка, сравнительный анализ, изучение и обобщение передового педагогического опыта, внедрение полученных результатов исследования, подготовка методических материалов. Результаты исследования проверялись методами статистического анализа, рефлексивным управлением и самоуправлением, анализом результатов.

Экспериментальная база исследования – филиалы страховой группы (Астраханский, Волгоградский, Ростовский), входящие в состав Территориальной дирекции по Южному Северо-Кавказскому федеральным округам АО «СОГАЗ».

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования дополняют теоретические представления об адаптивных образовательных системах; углубляют представление о сущности управленческих компетенций руководящего состава коммерческой организации; способствуют изучению особенностей процесса развития управленческих компетенций в организации; разработке

диагностического инструментария выявления уровня развитости управленческих компетенций и содержательных компонентов системы развития руководящего состава организации с учетом индивидуальных особенностей субъектов процесса обучения; в предложении критериальных показателей и научном обосновании эффективности адаптивной системы.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что полученные результаты исследования позволяют субъектам процесса обучения организации проектировать эффективную адаптивную систему, автоматически изменяющую данные алгоритма своего функционирования и (иногда) свою структуру с целью сохранения или достижения оптимального состояния при изменении внешних условий, а также разработанные диагностические инструменты выявления уровня развитости управленческих компетенций и рефлексивно-результативный инструментарий эффективности адаптивной системы может быть использован при формировании других компетенций руководящего состава (или сотрудников других уровней) организации.

На защиту выносятся:

- диагностический инструментарий системы, позволяющий выявить уровень развитости управленческих компетенций;
- критериальные показатели эффективности адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава организации;
- модульная программа обучения руководящего состава организации.

Основное содержание работы

Во введении обоснована актуальность и проблема темы исследования, рассмотрена степень изученности проблемы, определены объект и предмет изучения, поставлены цель и задачи работы, представлен анализ литературы, которая была рассмотрена в ходе исследования.

В первой главе «Теоретическое исследование проблемы создания адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава организации» проведен анализ зарубежной и отечественной психолого-

педагогической литературы по проблеме компетентностного подхода, который показывает, что понятийный аппарат, характеризующий смысл компетентностного подхода в образовании, еще не устоялся, единого его толкования не существует, как не существует и общепринятых определений основных конструктов: базовых навыков, компетенций, ключевых квалификаций, ключевых навыков. Проблема компетентностного представления результата образования в последние годы получила широкое распространение в разных странах, в том числе и в России. Она рассматривается российскими исследователями в методологическом, теоретическом аспекте (В.И. Байденко, Г.Э. Белицкая, А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Сериков и др.) и в прикладном, собственно методическом аспекте (И.Л. Галямина, С.В. Коршунов).

В научной литературе достаточно глубоко разработан общетеоретический фундамент изучения управленческой деятельности.

Проблема подготовки управленческих кадров освещена в трудах М.Н.Берулавы, Н.П.Капустина, В.П.Симонова, П.И.Третьякова.

Анализ профессиональной деятельности и функций руководителя представлен в работах Н.В.Комаровой, К.Кинан, Г.Я.Гольдштейна, А.Файоля, А.Н.Цветковой, А.Г.Поршнева.

Представления понятий «компетенция» и «управленческая компетенция» изложены в работах А.В.Хуторского, А.Н.Ивановой, И.А.Зимней, О.А.Полищук, Н.Е.Афанасьевой и др.

Как показало исследование, процесс повышения квалификации руководителей организаций должен быть направлен на развитии у них специальной и методической управленческих компетенций.

Специальная компетенция руководителя рассматривается как способность и готовность самостоятельно решать профессиональные управленческие задачи в конкретной ситуации на основе полученных управленческих знаний с соблюдением соответствующих управленческих норм. Основным моментом развития специальной компетенции руководителя

организации является отработка умения и навыка эффективного принятия управленческого решения и решения профессиональных управленческих задач на практике.

Методическая компетенция руководителя организации рассматривается как способность и готовность к самостоятельному выбору и применению освоенных методов, способов при выполнении управленческих задач в практике управления подчиненными.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что состав специальной и методической управленческих компетенций ранее не был в достаточной степени разработан. В компонентный состав специальной компетенции руководителей организаций включены:

- способность самостоятельно разрабатывать варианты управленческих решений;
- готовность и способность находить нестандартные решения типовых управленческих задач;
- умение грамотно использовать в своей управленческой деятельности профессиональную лексику;
- владение элементарными навыками анализа управленческих ситуаций;
- способность и готовность разрабатывать программы нововведений.

Важным условием развития методической и специальной управленческих компетенций руководителей организаций является внутрифирменное обучение. Внутрифирменное обучение руководителей организаций направлено на осознание ими собственных личностных и профессиональных потребностей; взвешенную оценку своих возможностей и проблем; на утверждение в необходимости поиска механизмов их разрешения через выстраивание своей траектории личностного и профессионального роста на протяжении жизни.

Эффективность внутрифирменного обучения предполагает вовлеченность слушателей в активную познавательную и рефлексивную деятельность. Сочетание многообразных психолого-педагогических методов, форм, средств и

условий, используемых в процессе повышения квалификации, обеспечивает развитие управленческих компетенций руководителей.

В качестве примера зарубежного развития управленческих компетенций рассмотрены основные модели профессиональных компетенций в организациях Великобритании, США и Японии.

На основании применения системного подхода внутрифирменное обучение следует рассматривать как систему, основными составляющими которой являются:

- цели функционирования, определяемые требуемым заказом, требованиями эффективного управления организацией;
- содержание повышения квалификации;
- технологические компоненты, формы и методы повышения квалификации;
- преподавательские кадры (лекторы, методисты), которые ведут обучение;
- организационные условия, обеспечивающие нормальное функционирование системы.

Выявлена специфика развития управленческих компетенций руководящего состава в организации. Важным фактором преодоления недостаточного уровня развития управленческих (методической и специальной) компетенций руководителей организаций является внутрифирменное обучение.

Во второй главе: «Опытно-экспериментальное исследование эффективности адаптивной системы развития управленческих компетенций руководящего состава в организации», рассмотрена теоретическая модель системы развития управленческих компетенций в организации. Процесс развития управленческих компетенций руководителей организаций через внутрифирменное обучение представляется нам как система взаимосвязанных и последовательных этапов (диагностического, организационного, развивающего и рефлексивно-результативного) реализации обозначенной цели.

Выделенные на диагностическом этапе уровень компетентности позволяет произвести оценку развитости управленческих компетенций

руководителей организаций. Далее приводятся данные, полученные в ходе первичной диагностики уровней развитости методической и специальной компетенций руководителей организаций городов Астрахань, Волгоград, Ростов-на-Дону.

В качестве респондентов в исследовании приняли участие 30 человек (начальники отделов и управлений, заместители директора филиала организаций городов Астрахань, Волгоград, Ростов-на-Дону).

При определении структуры программы внутрифирменного обучения руководителей организаций должны быть учтены (выбраны) те модули данной программы, которые обеспечивают развитие наименее сформированных компонентов специальной и методической компетенций, выявленных в ходе исследования.

Анализ исследования уровня развитости методической компетенции руководителей организаций выявил доминирование (более 50%) у респондентов трех городов адаптивного уровня. Анализ исследования уровня развитости компонентов специальной компетенции конкретных руководителей организаций выявил доминирование (более 50%) у респондентов трех городов адаптивного уровня, за исключением двух компонентов: «способность самостоятельно разрабатывать варианты управленческих решений» (44%) и способность и готовность разрабатывать программы нововведений» (31%). У респондентов г. Ростов-на-Дону еще один компонент специальной компетенции «способность и готовность находить нестандартные решения типовых управленческих задач» продемонстрировал менее 50% адаптивного уровня развития (46%).

На основе полученных данных об уровне развитости специальной и методической компетенций руководителей организаций определена структура модульной программы внутрифирменного обучения «Развитие управленческих компетенций руководителей организаций» (72 ч.):

- инвариантная часть «Современные тенденции развития в корпоративном страховом бизнесе» (12 ч.);

- вариативный модуль «Развитие методической компетенции руководителей организаций» (24 ч.);
- вариативный модуль «Развитие специальной компетенции руководителей организаций» (36 ч.);

В ходе проведения магистерского исследования, были изучены теоретические основы развития управленческих компетенций руководителей организаций в процессе внутрифирменного обучения. В частности, изучена сущность компетентностного подхода; конкретизирована структура управленческих компетенций руководителей организаций; был определен компонентный состав специальной и методической компетенций руководителей компании; внутрифирменное обучение рассмотрено как фактор развития управленческих компетенций руководителя организации.

Средний показатель (по трем городам) адаптивного уровня развитости данных компонентов специальной компетенции у руководителей организаций очень низкий: «способность самостоятельно разрабатывать варианты управленческих решений» – 43%; «способность и готовность разрабатывать программы нововведений» – 31%.

Профессиональные управленческие ситуации, нацеленные на определение уровня способности и готовности разрабатывать программы нововведений особенно оказались сложными для респондентов. Во всех исследуемых городах этот компонент специальной компетенции, во-первых, показал менее 50% адаптивного уровня развития и, во-вторых, в г. Ростов-на-Дону в развитии этого компонента высок показатель уровня «отказ от ответов» (37%); в-третьих, в г. Астрахани (52%), в г. Волгограде (49%) и в г. Ростов-на-Дону (38%) доминирует репродуктивный уровень развития.

Средний показатель репродуктивного уровня (46%) развития «способности и готовности разрабатывать программы нововведений» значительно (почти в 5 раз) выше показателя инновационного уровня (10%). Все это указывает на фрагментарность управленческих знаний, на неустойчивое воспроизведение управленческих умений и недостаточное

развитие способности и готовности мобилизовать эти знания и умения в своей управленческой деятельности.

В силу этого руководитель лишь проецирует опыт работы в новом виде профессиональной деятельности – в управленческой деятельности.

Заключение

В ходе проведения магистерского исследования, были изучены теоретические основы развития управленческих компетенций руководителей организаций в процессе внутрифирменного обучения. В частности, изучена сущность компетентностного подхода; конкретизирована структура управленческих компетенций руководителей организаций; был определен компонентный состав специальной и методической компетенций руководителей компании; внутрифирменное обучение рассмотрено как фактор развития управленческих компетенций руководителя организации.

Проанализированы различные подходы авторов к понятиям «компетентностный подход», «компетенция», «ключевые компетенции». Под компетенцией мы понимаем готовность и способность личности применять в своей профессиональной деятельности знания, умения, навыки, личностные качества, позволяющие личности мобилизоваться на выполнении этой деятельности, самостоятельно оценивать результаты своей деятельности. Это позволило уточнить структурно-содержательную часть понятий «управленческая компетенция» и «управленческая компетенция руководителя организаций».

Развитие управленческих компетенций руководителей организаций будет протекать наиболее эффективно в процессе внутрифирменного обучения. Предложена и апробирована адаптивная система развития управленческих компетенций руководителей организаций в процессе внутрифирменного обучения. Разработаны критерии, определены показатели и уровни развитости компетенций, доказывающие эффективность предложенной системы развития, выявлены и экспериментально проверены этапы способы и средства, обеспечивающие развитие руководящего состава, разработана эффективная

модульная программа обучения. Повторная диагностика уровней развитости специальной и методической компетенций, выявила снижение количества респондентов с репродуктивным уровнем, значительное увеличение с адаптивным и инновационным уровнями, что доказывает эффективность системы.

Проведенное исследование не исчерпывает проблему развития управленческих компетенций руководителей организаций в процессе внутрифирменного обучения. Дальнейшие исследования могут быть связаны с развитием научно-методического обеспечения этого процесса, что позволит применить адаптивную систему развития компетенций не только при внутрифирменном обучении действующих руководителей организаций, но и для кадрового управленческого резерва.

Содержание работы отражено в следующих **публикациях автора**:

1. Богданова М.Б., Железовская Г.И. Оценка развитости управленческих компетенций руководителей организаций / Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2019. № 12 (41). Режим доступа: <http://scipress.ru/pedagogy/articles/otsenka-razvitosti-upravlencheskikh-kompetentsij-rukovoditelej-organizatsij.html> (Дата обращения: 30.12.2019)
2. Богданова М.Б., Железовская Г.И. Пример построения модели управленческой компетентности / Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2019. № 12 (41). Режим доступа: <http://scipress.ru/pedagogy/articles/primer-postroeniya-modeli-upravlencheskoj-kompetentnosti.html> (Дата обращения: 30.12.2019)
3. Богданова М.Б., Железовская Г.И. Анализ уровня развитости управленческих компетенций в процессе внутрифирменного обучения / Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2019. № 12 (41). Режим доступа: <http://scipress.ru/pedagogy/articles/analiz-urovnya-razvitosti-upravlencheskikh-kompetentsij-v-protsesse-vnutrifirmennogo-obucheniya.html> (Дата обращения: 30.12.2019)