

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ
ИНФОКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

© 2018 П. А. Меркулов

*соискатель кафедры непрерывного профессионального образования
Курского государственного университета
e-mail: merkulov_p@mail.ru*

Академия Федеральной службы охраны Российской Федерации

В статье раскрыты основные компоненты педагогической модели формирования организационно-управленческой компетентности у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий (личностный, целеполагающий, технологический). Дается новое понимание творческого и ответственного подходов к руководству коллективом подразделения. Характеризуются основные стили руководства членами коллектива.

Ключевые слова: специалист в области инфокоммуникационных технологий; организационно-управленческая компетентность; военные специалисты; стили руководства.

*Чтобы быть лидерами, нужно самим формировать изменения
Владимир Путин*

Науке уже известны главные векторы, которые будут определять прогресс Национальной технологической инициативы в ближайшие десять лет. Однако задачу формирования и реализации национальной *технологической* инициативы сформулировал Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации еще в 2014 г., отметив прямую зависимость реализации этой инициативы от качества подготовки инженерных и рабочих кадров. В настоящее время преподаватели высшей школы нацелились на реализацию задачного этапа модернизации образования и федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования 3+ и 3++. Нельзя не учитывать то, что технические вузы страны «столкнулись» с целым рядом вызовов глобального характера, среди которых наиболее острыми являются: конкуренция на мировом рынке инженерного труда и инженерных решений; проработка требований к квалификации специалистов в области техники и технологий и др. Это породило непонимание со стороны преподавательского состава вузов, в плане определения профессиональных компетенций, которые необходимо формировать у будущих специалистов технических направлений. Обозначились противоречия между прежней системой подготовки инженеров и новыми требованиями к ним со стороны работодателей [Овчинников 2015; Урбанович 2007; Чучалин, Боев 2007]. Как факт для многих вузов, нужно было признать стареющую материальную и кадровую базу, требующую реконструкции, изменений, принятия управленческих решений со стороны администрации. Вместе с тем все еще продолжает «ощущаться» недостаточность предприятий, оснащённых современным оборудованием, позволяющих обеспечить качественную практику будущих инженеров, специалистов в области инфокоммуникационных технологий. Поиск ответов на перечисленные вызовы

потребовал осмысленного системного подхода как при оценке ситуации, так и при выборе стратегии развития отечественного инженерного образования.

Одним из основных инструментов для этого стало формирование фундаментального документа, представляющего собой «*Национальную доктрину инженерного образования России*». В стране стали проводиться значимые мероприятия, имеющие своей целью выработку кардинальных решений по подготовке управленческих кадров в области инфокоммуникационных технологий, столь необходимых в современных условиях развития российского общества. Например, в 2016 г. состоялся форум стратегических инициатив «Россия на глобальной карте мира – 2035. Вызовы эпохи нового технологического уклада», на котором обсуждались задачи внедрения принципиально новых управленческих подходов, в частности к управлению развитием организаций и предприятий: улучшение делового климата, повышение производительности труда, подготовка управленцев и др.

В последние годы в нашей стране активно проводятся конкурсы по определению лучших руководителей-управленцев во всех сферах деятельности. Ярким примером является проведенный в 2017 г. Всероссийский конкурс управленцев «Лидеры России». Это открытый конкурс для руководителей нового поколения, с определяющим лозунгом: «Лидерами не рождаются. Пора стать одним из них». Появление таких конкурсов обусловлено тем, что современные организации, службы, корпорации заинтересованы в профессиональном росте своих сотрудников и способствуют ему на всех уровнях иерархии. Создаются специальные системы подбора, «дорожные карты» развития и перемещения будущих руководителей (резерва руководителей). Управление этой системой рассматривается как стратегически важная задача. Не случайно высшие руководители страны принимают самое непосредственное участие в этом процессе. Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что исследование проблемы формирования организационно-управленческой компетентности (ОУК) у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий, обучающихся в вузе, вызывает большой интерес у отечественных ученых-педагогов.

Анализ педагогических исследований, обращенных к проблемам формирования ОУКу обучающихся в вузе (А.С. Вершков, В.В. Богорев, А.В. Долматов, Л.Г. Лаптев, В.Г. Михайловский, О.И. Шевченко, Д.В. Шепетько и др.), показал, что в них рассмотрены пути формирования профессиональной компетентности специалистов, изучены вопросы гуманизации и гуманитаризации подготовки военных специалистов. Автор статьи, после изучения многих научных публикаций, выявил, что исследователи уверены в некоторой недооценке профессионально-личностной функции образования. Прежде всего, это объясняется тем, что военные специалисты, владея «устойчивыми» знаниями в профессиональной области, не всегда обладают теми компетенциями, которые позволили бы им успешно решать задачи *управленческой* деятельности. Действительно, подготовить компетентных управленцев-руководителей иногда не под силу педагогическим коллективам кафедр вузов, не придающим должного значения внедрению инновационных методов и форм в преподавание дисциплин, системному инжинирингу и его развитию. Сложный многоступенчатый процесс подготовки специалистов, владеющих организационно-управленческой компетентностью, требует изучения практического опыта предприятий и организаций по правильной организации работы с резервом в виде сохранения традиций и привнесения свежих взглядов, что материализуется в продолжающемся десятилетия успехе [Там же].

Будущий управленец должен как можно лучше ориентироваться в различных аспектах управленческой деятельности. Например, ему необходимы знания о стилях руководства коллективом. Руководитель выполняет свои обязанности в определенном, свойственном только ему стиле работы. Принятый *стиль управления* служит

характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечить эффективное управление вверенным ему коллективом. В нем выделяются два компонента: во-первых, способы воздействия на подчиненных, во-вторых, взаимоотношения с коллегами. Стиль управления (руководства) и его влияние на эффективную работу коллектива непосредственно зависит от руководителя. Когда он подбирает систему методов управления, то фактически вырабатывает свой стиль руководства (манеры, приемы руководства подчиненными и др.). Отметим, что методы руководства характеризуют стиль деятельности руководителя, они связаны между собой, как содержание и форма. Содержание (метод) отчасти влияет на форму (стиль), а форма изменяет результаты применения метода. В отличие от стиля метод управления представляется как совокупность приемов целенаправленного воздействия на членов коллектива. Метод существует объективно и не зависит от персоны руководителя. На стиль руководства влияют индивидуальные свойства личности. Важно понимать, что в стиле руководителя его личные качества преломляются через призму задач управленческой системы, особенностей окружающей среды и потребностей возглавляемого им коллектива. Ученые-педагоги уверены в том, что стиль руководства – ключевой фактор управления (А.А. Урбанович и др.). Относительная устойчивость стиля проявляется в повторении тех или иных приемов руководства, но в управлении всегда высоко ценится динамизм. Многими специалистами признано, что умение руководить – это умение менять стиль управления, адаптируя его к реальной ситуации (А.В. Морозов и др.). Немаловажно то, что в информационном веке главной особенностью деятельности руководителя становится предприимчивость. Это свойство энергичного, находчивого и изобретательного человека, обладающего практической сметкой. В сегодняшнем понимании для предприимчивого руководителя характерен творческий и ответственный подход к выполнению служебных обязанностей, способность к инициативному достижению намеченных целей. Творческая инициатива проявляется в нескольких направлениях, каждое из которых служит фактором оценки руководителя: в новаторстве, рационализаторской активности; в стремлении исследовать процессы общественной жизни коллектива; в желании заимствовать достойный опыт управления в других организациях; в публичных выступлениях, написании статей, проведении бесед с подчиненными и др.

Практика подготовки управленцев в военных вузах подтверждает, что актуальны методические рекомендации по организации процесса принятия управленческих решений в разных сферах деятельности (А.О. Кошелева и др.). Современные психологи, социологи, философы и педагоги пытаются найти некую уникальную, «лучшую» комбинацию, обеспечивающую личности успешность в руководстве людьми и статус лидера (А.В. Морозов и др.). Теоретический анализ формирования ОУК у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий, обучающихся в вузах, позволяет предположить, что для них, в процессе обучения в вузе, необходимы знания научной организации труда, основ управления кадрами, логистика (А.О. Кошелева и др.).

Подготовка инженеров-управленцев в вузах страны требует тщательного анализа создаваемых для обучающихся условий, факторов, влияющих на личность и образовательный процесс положительно или негативно [Бражник, Ильина 2018; Овчинников 2015; Чучалин 2018]. Примеры влияния тех или иных факторов включают в себя следующие вопросы: устаревшая методика преподавания дисциплин, низкое качество дидактических материалов для обучения, устаревшая инфраструктура, недооценка эффективной организации самостоятельной работы обучающихся и др. Вместе с тем необходимо осознать, что многие традиционные школы и методы управления исчерпали свои возможности и не отвечают вызовам настоящего и будущего. В научной литературе все еще мало публикаций, связанных с новыми

моделями подготовки управленцев-инженеров и формированием у них ОУК в период обучения в вузе [Бояшова 2009; Бражник, Ильина 2018].



Педагогическая модель формирования организационно-управленческой компетентности у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий

Известно, что ОУК у будущих специалистов развивается благодаря качеству обучения в вузе, когнитивной составляющей личности, приобретаемому профессиональному опыту. В связи с этим в процессе обучения специалистов необходимо реализовывать принципы: приоритетности, системности, фундаментальности, практико-ориентированности, непрерывности, конкурентоспособности, адаптивности. С учетом этих принципов автором статьи была спроектирована педагогическая модель формирования организационно-управленческой компетентности у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий (см. рис.). Отметим, что любая модель, предполагающая формирование профессиональной компетентности, отражает привлечение заинтересованных лиц всех уровней (заказчиков, преподавателей и т.д.) к постановке целей, внедрению и мониторингу полученных результатов за период обучения будущих специалистов в вузе. При внедрении авторской модели в образовательный процесс военного вуза, было необходимо организовать и соблюдать педагогические условия, а также соблюдать последовательность в этапах реализации спроектированной модели.

Модель, представленная на рисунке, предполагает активное взаимодействие между преподавателями и обучающимися (объект-субъектный и субъект-субъектный подходы) для успешной реализации целевых, содержательных, организационно-методических и инновационных педагогических условий, которые обеспечивают, в результате проведения экспериментальной работы, сформированность ОУК у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий. В модели обозначены три важнейших компонента: *целеполагающий, личностный, технологический*. Эти компоненты преподаватель-исследователь реализует как на этапе констатирующего эксперимента, так и на этапе формирующего эксперимента исследования. В рамках целеполагающего компонента у обучающихся формируются профессиональные компетенции, необходимые управленцу, развиваются способности к компьютерному моделированию при принятии управленческих решений. Личностный компонент включает формирование и развитие управленческих и аналитических способностей личности, а также профессиональной эрудиции, креативного мышления, стрессоустойчивости, персональной ответственности [Овчинников 2015; Урбанович 2007; Чучалин 2018]. Технологический компонент состоит из набора инновационных технологий, методов, форм и средств, используемых преподавателем при проведении экспериментальной работы. Автору модели удалось спроектировать и успешно внедрить в практику диагностический комплекс, включающий в себя критерии, показатели и уровни сформированности ОУК у специалистов в области инфокоммуникационных технологий, а также реализовать на практике авторские методики, опросники, анкеты. Для анализа эмпирического материала, полученного в ходе экспериментальной работы, был использован математический аппарат, статистическая и рейтинговая обработка данных. Особое внимание, со стороны автора статьи, было уделено разработке и внедрению специальных программ для ЭВМ, обеспечивающих оперативную обработку данных по уровню сформированности ОУК обучающихся. Был разработан и внедрен цикл бесед, тематика которого непосредственно связана с формированием ОУК у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий. Предметом обсуждения при проведении таких бесед были и вопросы, касающиеся стилей управления. Расширив свой кругозор, участвуя в беседах с преподавателем, обучающиеся усвоили, что авторитарный, демократический и другие стили руководства, являются теоретическими конструкциями, которые помогают человеку выработать свой стиль управления.

Становление управленца-руководителя как личности связано с его способностью осознавать свою социальную связь с другими людьми и подчинять свою жизнь

определенным обязанностям в выполнении совместной деятельности, осознать значимость персональной ответственности за принятие решений.

Вместе с тем ответственность управленца в обществе не остается отвлеченной идеей, а становится практической воспитательной задачей. Одной из характерных особенностей зрелой и ответственной в обществе личности является ее способность взять на себя ответственность за реализацию решения. Именно в юности, в период профессионального становления личности, способность принимать сложные решения должна значительно возрастать на фоне когнитивных изменений личности. Ответственность же заключается в данном случае в персональной готовности следовать своим решениям. Особую роль при этом имеют такие средства успешного развития, как коллектив, его цели, общественное мнение, система дальних, средних и ближних перспектив, общая деятельность личности и коллектива. Чем личность старше, тем эта естественная ответственность должна быть для него обязательнее и привычнее [Кошелева и соавт. 2008; Кошелева 2009; Меркулов и соавт. 2016]. Проблемы современности требуют объединения усилий многих людей, совместно осуществляющих их решение. Поэтому управленец-руководитель должен уметь создавать и совершенствовать группы, способные быстро становиться изобретательными и результативными в работе.

Требования к руководителям всех уровней, по мнению многих современных ученых, заключается в том, что руководители должны обладать определенными качествами, знаниями и навыками, отвечающими задачам, характеру и содержанию их труда (Ю.Ю. Зеленков, П.В. Логинов, И.В. Коваленко и др.). Но предпочтение отдается *личной зрелости* руководителя-управленца.

Личная зрелость является интегральной характеристикой личности, включающей в себя ценностные, значимо-смысловые, потребностно-мотивационные, функционально-энергетические, инструментально-операциональные и установочно-диспозиционные личностные характеристики (А.О. Кошелева). В процессе ее достижения личность должна овладеть социальными техниками приспособления к институциональным аспектам ситуации (в профессиональной сфере, коллективе). При этом социально-зрелая личность руководствуется тем или иным смыслом жизни, который как психическое образование включает в себя систему сдержек и противовесов подчинения человека «внешнему» и «внутреннему». Личная зрелость руководителя свидетельствует о сформированности регулятивных механизмов профессионализации в целом и регуляции своей конкретной профессиональной деятельности [Дулепова и соавт. 2016; Кошелева и соавт. 2008; Кошелева 2009]. Она оценивается по уровню сформированности механизмов планирования личностью своей деятельности, программирования конкретных действий, оценки полученных результатов. От компетентных руководителей требуется способность эффективно управлять собой и своим временем, определять свои личные ценности и приоритеты в управленческой деятельности.

На руководителей возлагаются многообразные задачи, диктуемые конкретными условиями профессиональной деятельности [Кошелева 2009; Морозов 2003]. Однако всем им приходится выполнять общие функции, свойственные статусу руководителя, к которым относятся административные, воспитательные и общественные обязанности. Для руководителя исключительно важно такое качество, как работоспособность, главное – уметь ее поддерживать и восстанавливать свои силы. Об этом важно знать будущему управленцу, так как по окончании вуза выпускник становится носителем собственной, индивидуальной профессиональной культуры [Дулепова и соавт. 2016; Кошелева и соавт. 2008]. Поэтому при проведении инновационных игр, как показывает практика преподавания в вузе, необходимо знакомить будущих специалистов-

управленцев с методиками решения управленческих проблем (мозговая атака, синектика, «горизонтальное» мышление и др.).

Таким образом, разработанные и успешно реализованные в образовательном процессе военного вуза авторская модель формирования ОУК у будущих специалистов в области инфокоммуникационных технологий, цикл тематических бесед, деловые и инновационные игры, специальные программы для ЭВМ позволили получить положительные результаты при проведении экспериментальной работы. Не вызывает сомнений, что подготовке специалистов в вузах с высоким уровнем сформированности организационно-управленческой компетентности принадлежит ведущая роль в процессах технологической модернизации российской экономики. Только компетентные и конкурентоспособные специалисты смогут создать опережающий научно-технологический задел на приоритетных направлениях научно-технологического развития страны.

Библиографический список

Бояшова С.А. Методика разработки тестов для автоматизированных систем тестирования, обеспечивающих сертификацию специалистов в области информатики и информационно-коммуникационных технологий // *Качество инновации образование*. 2009. № 5. С. 12–17.

Бражник О.Ю., Ильина И.В. Полисубъектное управление развитием профессиональной переподготовки руководителей общеобразовательных организаций на муниципальном уровне // *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*. 2018. № 1 (45). URL: <http://scientific-notes.ru/pdf/050-021.pdf> (дата обращения: 13.06.2018).

Исаев А.П., Плотников Л.В. Технология сквозного проектирования в подготовке инженерных кадров // *Высшее образование в России*. 2017. № 5. С. 59–67.

Коваленко И.В., Логинов Ю.Ю., Зеленков П.В. Подготовка инженеров с использованием проектно-ориентированного обучения // *Высшее образование в России*. 2015. № 6. С. 5–11.

Дулепова Ю.В., Кошелева А.О., Шевченко О.И. Формирование общекультурных компетенций обучающихся в вузах средствами технологии модульного обучения // *Современные образовательные технологии*. Кн. 4. Новосибирск: Изд-во ЦРНС. 2016. С. 11–49.

Кошелева А.О., Вершков А.С., Пантюхин Г.Н. От профессионально ориентированной технологии формирования управленческой компетентности к личностной зрелости // *Образование и общество*. Орел, 2008. № 5 (52). С. 23–27.

Кошелева А.О. Концептуальные подходы к подготовке личностно-зрелого специалиста в условиях вуза // *Высшее образование сегодня*. 2009. № 3. С. 71–73.

Меркулов П.А., Вершков А.С., Кошелева Е.А. Актуальные проблемы подготовки военных инженеров // *Психология образования в поликультурном пространстве*. 2016. № 4. С. 54–62.

Морозов А.В. Социальная психология: учебник для студентов высших учебных заведений. М.: Академический Проспект, 2003. 336 с.

Овчинников Г.К. К вопросу о философии всеобщей инженерии и образовательных технологий // *Almamater*. 2015. № 5. С. 76–85.

Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие. Мн.: Харверст, 2007. 640 с.

Чучалин А., Боев О. Требования к компетенциям выпускников инженерных программ // *Высшее образование в России*. 2007. № 9. С. 25–29.

Чучалин А.И. Модернизация трехуровневого инженерного образования на основе ФГОС 3 ++ и CDIO ++ // *Высшее образование в России*. 2018. № 4. С. 22–32.