

программы «Mindmanager 8», разработан программный продукт «База знаний ЭВМ» с использованием flash технологий (содержит текстовый материал, схемы и условно-графические обозначения цифровых устройств).

В настоящее время вырос спрос на квалифицированные кадры. Обществу будущего нужны люди с актуальными знаниями, гибкостью и критичностью мышления, творческой инициативой, внутренней свободой, настроен на максимальную самореализацию, способностью достигать высоких целей рациональным путем.

Современное образование должно стать инновационным, что способствует выращиванию индивидуальности, обретению самостоятельности.

Инновационное обучение предусматривает активное участие учащегося в процессе обучения, возможности использования знаний в реальных условиях, подход к обучению как к коллективной, а не индивидуальной деятельности. По своей психологической роли такое обучение развивает продуктивную личность.

Сегодня мы готовим выпускников, которые владеют знаниями, инновационным мышлением и способных активно использовать инновации в учреждении высшего образования (в ходе своей научной карьеры), а также на производстве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы /Утв. Постановлением СМ РБ 26.05.2011 № 669.
2. Жук, А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. пособие/ А.И. Жук, Н.Н. Кошель. Минск: Аверсэв, 2003.
3. Педагогические технологии: учеб. пособие / под общей ред. В.С. Кукушина. М.: НКЦ «МарТ; Ростов н/Д.: МарТ, 2004.

УДК 159.9 : 65.01

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Овчинникова М.Б.

УО «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова»
г. Могилев, Республика Беларусь

На современном этапе, в условиях интенсивных социальных и экономических изменений, особую актуальность приобретает проблема подготовки менеджеров. Успешность решения этой задачи зависит от качества высшего образования, в связи с чем вузам отводится значимая роль в подготовке управленческих кадров нового поколения.

В настоящее время профессиональная подготовка специалистов на всех этапах вузовского обучения осуществляется на основе компетентного подхода. В то же время ряд авторов указывает на существующий дисбаланс между требованиями работодателей, предъявляемых к соискателям рабочих мест, и качеством подготовки менеджеров. Устранение данного дисбаланса будет способствовать повышению качества образования, которое на современном этапе рассматривается как «мера соответствия образовательных ресурсов требованиям новой системы производственных, общественных

отношений и ценностей, запросам рыночной, социально ориентированной экономики и сферы труда» [2, с.41].

Рассмотрение компетенций в виде конечных целей образовательного процесса актуализирует проблему их операционализации, при этом необходимо исходить из анализа видов деятельности, с помощью которых субъект труда должен выполнять свои трудовые функции.

Специфика профессиональной деятельности менеджера характеризуется направленностью, с одной стороны, - на управление процессами в той или иной сфере, а с другой стороны, - на руководство людьми, обеспечивающими функционирование данной сферы [1]. Исходя из того, что достижение менеджером поставленных целей осуществляется посредством людей, успех управленческой деятельности не представляется возможным без учета менеджером «человеческого фактора».

Возросшая интеллектуализация, информатизация труда, повышение образовательного уровня сотрудников заставляют искать новые подходы к управлению человеческими ресурсами, которые в настоящее время рассматриваются как одно из главных конкурентных преимуществ организации.

Успешность менеджера во многом зависит от различных умений: строить благоприятные отношения с подчиненными и партнерами по бизнесу; предупреждать и разрешать конфликты; строить эффективные системы коммуникации; управлять мотивацией подчиненных, учитывая факторы демотивации; убеждать других в своей правоте; управлять своим эмоциональным состоянием; использовать эффективный стиль руководства; грамотно отбирать и расставлять сотрудников на рабочих местах; создавать эффективные рабочие команды; делегировать полномочия; управлять рабочим временем.

Немаловажными факторами, определяющими эффективность управления, являются личностные особенности менеджера, его деловой имидж, ценностные ориентации, мотивы деятельности, способность и готовность постоянно повышать собственный образовательный и профессиональный уровни.

Таким образом, успешность деятельности современного менеджера во многом определяется его психологической компетентностью, которая выражается в способности индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений [3, с. 9].

Проблема исследования психологической компетентности менеджеров находит свое отражение в работах современных белорусских и российских ученых, таких как В.Е. Глушаков, В.М. Козубовский, Г.М. Кучинский, М.А. Пономарева, Л.И. Берестова, Ю.В. Всемирнова, Т.И. Галицкая, А.А. Деркач, И.В. Дурманова, В.Г. Зазыкин, Н.С. Игельник, С.Н. Коваленко, Е.С. Маслова. Однако проведенный нами анализ литературы позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день феномен «психологическая компетентность менеджера» не является достаточно раскрытым в современной отечественной психологии, а проблема формирования психологической компетентности в процессе обучения в вузе нуждается в дальнейшей разработке.

В работах В.И. Байденко, Н.В. Дроздовой, О.Л. Жук, И.А. Зимней, Н.Н. Кошель, А.П. Лобанова, А.В. Макарова, Н.Н. Матушкина, Ю.В. Фролова, А.В. Хуторского, В.Д. Шадрикова подчеркивается, что компетентности не могут формироваться в традиционных формах обучения посредством пассивной

передачи знаний педагогом. В то же время анализ литературы и практика позволяют констатировать тот факт, что профессиональная подготовка менеджеров в вузе по-прежнему характеризуется недостаточной практической направленностью процесса обучения. В большинстве случаев обучающиеся получают небольшой объем психологических знаний, как правило, сугубо теоретического характера. При этом данная тенденция может иметь место на разных ступенях и формах вузовского обучения. Как следствие этого увеличивается разрыв между «академизмом» обучения и реальными требованиями работодателей к специалистам.

Таким образом, проведенный нами анализ научной литературы и практика позволили обозначить следующие противоречия:

1. Между востребованностью на рынке труда менеджеров, компетентных в управлении человеческими ресурсами, и сложившейся системой профессиональной подготовки, недостаточно ориентированной на формирование необходимого уровня овладения психологическими компетенциями в управленческой деятельности.

2. Между использованием традиционных методов обучения в вузе в процессе преподавания дисциплин психологического цикла и необходимостью внедрения в систему профессиональной подготовки и переподготовки менеджеров новых методов и инновационных технологий, способствующих активизации личностных ресурсов обучающихся.

Для решения данной многоаспектной проблемы необходима научно обоснованная разработка модели психологической компетентности менеджеров; данная модель должна учитывать региональную специфику, требования работодателей к соискателям рабочих мест, ориентироваться на перспективное развитие профессии. Научный поиск должен быть направлен на совершенствование процесса обучения, разработку новых технологий, внедрение активных методов обучения, позволяющих формировать психологические компетенции, необходимые в управленческой деятельности в образовательном пространстве вуза. Это позволит преодолеть дисбаланс, существующий в данный момент между системой высшего образования и рынком труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач, А.А. Психолого - акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих / А.А. Деркач, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов. – М. : Изд-во РАГС, 1998. – 250 с.
2. Жук, О.Л. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании / О.Л. Жук // Адукацыя і выхаванне. – 2004. - № 12. – С. 41- 48.
3. Пономарева, М.А. Психологическая компетентность руководителя: курс лекций / М.А. Пономарева. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 159 с.