

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ АГРАРНЫХ ВУЗОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

COMPETENCY APPROACH IN PREPARING STUDENTS OF AGRICULTURAL UNIVERSITIES FOR MANAGERIAL ACTIVITIES

I. Chernenkova

Summary: The article considers the appeal to the competence approach in the preparation of students of agricultural universities for management activities. The main functions and personal qualities of the head of an agricultural enterprise are analyzed. The competence model of the agrarian manager is substantiated.

Keywords: competence approach, competence model, management activity, professional training.

Черненко Инна Ивановна

Кандидат педагогических наук, доцент, Брянский государственный аграрный университет
innachernenkova70@gmail.com

Аннотация: В статье рассматривается обращение к компетентностному подходу в подготовке студентов аграрных вузов к управленческой деятельности. Анализируются основные функции и личностные качества руководителя аграрного предприятия. Обосновывается компетентностная модель руководителя-агрария.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетентностная модель, управленческая деятельность, профессиональная подготовка.

Рассматривая подготовку студентов аграрного вуза к управленческой деятельности, как фактор повышения эффективности управленческого процесса в системе агробизнеса, основной акцент необходимо сделать на изучении ее субъекта – руководителя, организатора, которым выпускник аграрного вуза как будущий специалист и является.

Развитие современного аграрного производства осуществляется в условиях коренных изменений в социально-экономическом развитии России. Значительные преобразования в сельском хозяйстве связаны с применением постоянно меняющихся технологий. В таких условиях кроме способности реализовывать стандартные профессиональные компетенции, особенно ценными становятся такие качества руководителя, как способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизни и профессиональной деятельности, творчески подходить к решению текущих задач, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень. Это необходимо учитывать при разработке модели современного руководителя и модели его подготовки к управленческой деятельности.

Современной наукой разрабатываются идеальные модели эффективно работающих в нынешних условиях руководителей и специалистов. Для выделения свойств такого идеального сотрудника используются различные подходы. Для разработки модели современного руководителя аграрного сектора мы обратимся к компетентностному подходу. Теоретическому и практическому анализу компетентностного подхода посвящены работы

европейских и российских ученых (Д. Мертенс, Б. Оскарсон, Сайон Шо, А. Шелтен, В.И. Байденко, И.А. Зимняя, Н.Н. Матушкин, Н.А. Селезнева, И.Д. Столбова и др.), диссертационные исследования (Е.Н. Беловой, Е.П. Кузнецовой, О.А. Кузнецовой и др.)

Присоединяясь к мнению И.А. Зимней, под компетентностью будем понимать «актуальное, формируемое личностное качество как основывающуюся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленную социально-профессиональную характеристику человека» [1, с. 23], выделяя три группы компетентностей, относящихся:

1. к самому себе как личности, субъекту жизнедеятельности;
2. к взаимодействию человека с другими людьми;
3. к деятельности человека во всех ее типах и формах [2, с. 40].

В «Основной профессиональной образовательной программе высшего образования» по аграрным направлениям подготовки бакалавров указывается ряд типов профессиональной деятельности. Среди них отмечены производственно-технологическая, экспериментально-исследовательская, проектно-технологическая и организационно-управленческая деятельности.

В ходе исследования делался акцент на выделении психолого-педагогической составляющей в деятельности руководителя.

Содержание организационно-управленческой де-

тельности определяются, прежде всего, выполнением целого ряда функций. Анализ проведенных исследований показал, что работа компетентного руководителя аграрного сектора заключается в реализации множества функций, среди которых можно выделить психолого-педагогические.

Административная функция является наиболее важной в деятельности руководителя агропромышленного комплекса, поскольку связана с интеграцией психолого-педагогического воздействия на работников, персонал организации в целом.

Целеполагающая функция связана с определением приоритета оперативных и тактических целей коллективной деятельности, а также методов и средств их достижения.

Функция личностного развития связана с ориентацией руководителя на совершенствование в процессе профессиональной деятельности индивидуально-психологических характеристик членов трудового коллектива: развитие интеллектуальных, творческих, коммуникативных, в целом профессиональных способностей, а также развитие психических функций (когнитивных процессов), аффективной и мотивационной сфер, профессионализма.

Мотивационная функция. Более высокая мотивация предусматривает для работников, наряду с высокой заработной платой, моральное поощрение, духовный комфорт, возможность самоутверждения, справедливое распределение работы и ее оплаты, удовлетворение процессом труда, убеждение каждого конкретного человека в его значимости и значимости его деятельности.

Дисциплинарная функция связана с необходимостью осуществления руководителем педагогических воздействий по поддержанию в коллективе должного исполнения каждым членом коллектива своих функционально-ролевых обязанностей, а также общепринятых норм поведения.

Руководитель предприятий аграрного сектора выполняет также андрагогические функции.

Функция обучения в деятельности руководителя проявляется, прежде всего, в той роли, которую он играет в организации и осуществлении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации членов трудового коллектива. При этом основной акцент должен быть сделан на формирование у работников знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности.

Важнейшим условием при выполнении руководите-

лем воспитательной функции являются формирование профессионально значимых качеств личности работников, коллективности в совместной деятельности, максимальной включенности каждого члена коллектива в трудовой процесс, создание здорового морально-психологического климата, основанного на деловом сотрудничестве и взаимопомощи. А также воспитание у работника любви к земле, своему краю.

Кроме того, руководителю приходится выступать в роли андрагога-конфликтолога, выполнять функцию психолого-педагогической помощи, которая предполагает умение руководителя агропромышленного предприятия предотвращать и оперативно справляться с возникающими в коллективе конфликтными ситуациями, стресс-факторами.

Следует отметить, что эффективная реализация руководителем агропромышленного комплекса своих функций, а, следовательно, и функциональных целей, требует не только профессиональных знаний, умений и навыков, но и определенных качеств. Качества, присущие руководителям, можно разделить на три группы: профессиональные, личные и деловые [3].

К профессиональным качествам относят те, что характеризуют любого грамотного специалиста, и обладание которыми является лишь необходимой предпосылкой выполнения обязанностей руководителя. Ими являются: высокий уровень образования, производственного опыта, компетентности в соответствующей профессии; глубокое знание как своей, так и смежных сфер деятельности; широта взглядов, эрудиция, стремление к постоянному самосовершенствованию, критическому восприятию и переосмыслению окружающей действительности; поиск новых форм и методов работы; помощь окружающим, их обучение; умение планировать свою работу.

Личные качества руководителя также мало, чем должны отличаться от качеств других работников, желающих, чтобы их уважали и с ними считались. Здесь можно назвать: высокие моральные стандарты; физическое и психологическое здоровье; высокий уровень внутренней культуры; отзывчивость, заботливость, благожелательное отношение; оптимизм, уверенность в себе. Но обладание ими — тоже всего лишь предпосылка успешного руководства.

Наиболее важные для руководителя деловые качества [3]. К ним необходимо отнести:

- инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, и при необходимости легко перестроиться;

- доминантность, честолюбие, стремление к власти, личной независимости, к лидерству в любых обстоятельствах, а порой и любой ценой, завышенный уровень притязаний, смелость, решительность, напористость, воля, бескомпромиссность в отстаивании своих прав;
- умение создать организацию, обеспечить ее деятельность всем необходимым, поставить и распределить среди исполнителей задачи, координировать и контролировать их выполнение;
- контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой;
- способность управлять собой, своим поведением, рабочим временем, взаимоотношениями с окружающими;
- стремление к преобразованиям, нововведениям, готовность идти на риск самому и увлекать за собой подчиненных.

Из всей совокупности качеств руководителя, прежде всего, необходимо выделить организаторские и коммуникативные способности и личностную направленность.

Организаторские способности обусловлены общей способностью руководителя к объединению в одно целое всей совокупности специфических качеств личности.

Наряду с организаторскими способностями эффективность работы руководителя в значительной мере зависит от уровня развития коммуникативных способностей. В профессии руководителя умение общаться является профессионально необходимым качеством. Важным условием развития коммуникативных способностей студентов является формирование основ коммуникативной компетенции. Это предполагает наличие у студентов не только практических умений, но и определенных качеств личности: общительности, раскованности, желания вступать в контакт, умения взаимодействовать в коллективе. А для этого важно, чтобы студент был главным действующим лицом на занятии, чувствовал себя комфортно, свободно, принимал активное участие в обсуждении темы занятия, выстраивал его сюжет. Только тогда студенты будут раскрепощены, будут вме-

сте с учителем «творить» урок, потому что не только и не столько знания и владение студентами теоретическим материалом определяют эффективность процесса обучения управленческой и воспитательной деятельности, сколько их готовность и желание участвовать в межкультурном общении на занятиях. Этого можно добиться, используя активные формы обучения [4].

Помимо всего указанного на эффективность работы руководителя значительное влияние оказывает направленность личности. Направленность является структурообразующим многогранным свойством личности руководителя, определяющим его индивидуальность и в значительной степени эффективность управленческой деятельности. Направленность личности руководителя определяется убеждениями, взглядами, ценностными ориентациями, интересами, склонностями и стремлениями личности и характеризуется системой ведущих мотивов, определяющих внутреннюю позицию личности руководителя.

Итак, компетентностный подход определил выбор основных компонентов при проектировании модели будущего руководителя-агрария, необходимой при подготовке студентов аграрных вузов к управленческой деятельности. Данная модель включает следующий состав компетентностей: специальную, обучающую, воспитательную психологическую, организаторскую, коммуникативную, экономико-правовую, общекультурную. Каждая компетентность представлена набором следующих компонентов: когнитивный, включающий знания и умения, обеспечивающие все виды компетентностей специалиста-агрария; деятельностный, представленный умениями и навыками по каждому виду компетентности; личностный как совокупность качеств личности специалиста-агрария.

Таким образом, специалист современного аграрного предприятия, в соответствии со своими функциями и полномочиями является субъектом управленческой деятельности. Поэтому, каждый выпускник аграрного вуза должен быть профессионально подготовлен к управленческой деятельности, обладать организаторскими и коммуникативными способностями, психолого-педагогическими знаниями и умениями, управленческой компетентностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зимняя, И.А. Компетентностный подход: каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект). // Высшее образование в России. — 2006, № 8. — С. 23.
2. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования. // Высшее образование в России. — 2003, № 5. — С. 40.
3. Менеджмент в АПК / Ю.Б. Королев, В.Д. Коротнев, Г.Н. Кочетова, Е.Н. Никифорова / Под ред. Ю.Б. Королева. — М.: Колос, 2000. — 304с.
4. Черненко, И.И. Психолого-педагогическая подготовка студентов аграрных вузов к управленческой деятельности в АПК: Дис ... канд. пед. наук. Брянск, 2009. — 241 с.

© Черненко Инна Ивановна (innachernenkova70@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»