

УДК 378.016

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ МОНИТОРИНГА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

И. Э. Толстова, Т. Ю. Калошина

Статья посвящена вопросам мониторинга сформированности профессиональных компетенций. Подготовка управленческих кадров на основе компетентностного подхода является одним из приоритетных направлений в современном российском профессиональном образовании. Отмечается, что в настоящее время отсутствует единый подход к проведению мониторинга сформированности компетенций кадров, и это несмотря на то, что мониторинг давно стал составной частью управления персоналом. В статье обосновывается возможность применения на практике проектного подхода, как инструмента мониторинга сформированности профессиональных компетенций управленческих кадров.

Ключевые слова: образование, подготовка специалистов, подготовка управленческих кадров, компетентностный подход, профессиональная компетентность, мониторинг, формирование профессиональных компетенций, проектная деятельность.

PROJECT ACTIVITIES AS A TOOL OF MONITORING DEVELOPMENT OF MANAGERIAL HUMAN RESOURCES' PROFESSIONAL COMPETENCE

Tolstova, I. E., Kaloshina, T. Yu.

The article is devoted to monitoring of professional competence development. Management training on competency-based approach is one of the priorities of modern professional education in Russia. It is noted that at the present time a unified approach to the monitoring of formation of personnel competence has not been developed despite the fact that monitoring has become an integral part of the management staff. The paper establishes possibility to apply practically project approach as a tool to provide monitoring of formedness of managerial human resources' professional competence.

Key words: education, training, managerial human resources training, competency building approach, professional competence, monitoring, formation of professional competence, project activity.

В докладе Международной комиссии по образованию для XXI в. «Образование: сокрытое сокровище» Жак Делор, сформулировав «четыре столпа», на которых основывается образование: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить», определил, по сути, основные глобальные компетенции. Согласно его позиции, одна из них гласит: «научиться делать, с тем, чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетент-

ность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [1].

Подготовка управленческих кадров на основе компетентного подхода является одним из приоритетных направлений в современном российском профессиональном образовании [2].

В профессиональной среде всё многообразие точек зрения на сущность компетенций можно представить с позиции двух основных подходов: поведенческого и функционального [3, 4].

Компетенции, согласно поведенческому подходу – это основные поведенческие индикаторы, позволяющие достичь наивысшей эффективности в работе.

В функциональном подходе понятие «компетенция» рассматривается как способность действовать в соответствии с принятыми стандартами. Данный подход сосредоточен на описании рабочих задач, функций и ожидаемых результатов, определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут.

Большинству современных специалистов в области управления необходимо в течение всей своей жизни постоянно учиться и постигать всё новое, чтобы идти в ногу со временем.

Стоит сказать, что в современной российской профессиональной среде оценка по компетенциям, как правило, осуществляется с позиции полезности работника для организации – его способности выполнять должностные обязанности, умения использовать личностные качества для достижения целей организации, а также умения и готовности адаптировать имеющийся опыт под новые задачи и т.д. [5]. При этом для более точной оценки управленческих кадров с позиции компетентного подхода необходимо осуществлять постоянный мониторинг сформированности профессиональных компетенций.

Следует отметить, что в настоящее время не сложилось единого подхода к проведению мониторинга сформированности компетенций кадров. И это несмотря на то, что мониторинг давно стал составной частью управления персоналом. Недостаточно глубоко разработаны основные проблемы его использования в управлении персоналом, четко не определены его цели и задачи, не создана система сбора и распространения изучаемой информации, не сформированы критерии оценки. Вследствие недостатков до сих пор не разработаны инструменты мониторинга сформированности профессиональных компетенций работников, что создает трудности для его практического применения.

По нашему мнению одним из основных инструментов мониторинга сформированности профессиональных компетенций управленческих кадров может выступать *метод проектов*.

Проектирование (от латинского *projectus* – брошенный вперед) – это тесно связанная с наукой и инженерией деятельность по созданию проекта, созданию образа будущего предполагаемого явления. Как известно, большинство продуктов человеческого труда производится посредством их предварительного проектирования. В этом контексте проектирование понимается как процесс создания проекта, прототипа, прообраза предпо-

лагаемого или возможного объекта, состояния, предшествующих воплощению задуманного в реальном продукте [6].

В современной профессиональной среде проектирование как форма мониторинга сформированности профессиональных компетенций управленческих кадров должна основываться на следующих принципах [7, 8–10]:

- принцип прогностичности – обусловлен природой проектирования, ориентированного на будущее состояние объекта;

- принцип пошаговости – предполагает постепенный переход от проектного замысла к формированию образа цели и образа действия, а от него – к программе действий и её реализации; при этом каждое последующее действие опирается на результаты предыдущего;

- принцип нормирования – требует обязательности прохождения всех этапов создания проекта в рамках регламентированных процедур, в первую очередь связанных с различными формами организации мыследеятельности;

- принцип обратной связи – указывает на необходимости после осуществления каждой проектной процедуры получать информацию о ее результативности и соответствующим образом корректировать действия;

- принцип продуктивности – подчеркивает прагматичность проектной деятельности, обязательность ее ориентации на получение результата, имеющего прикладную значимость;

- принцип культурной аналогии – указывает на адекватность результатов проектирования определенным культурным образцам. Опасность получения проектного результата, лежащего вне культурного поля, снимается, если у участников проектной деятельности имеется понимание того, что индивидуальное творчество студента не является самодостаточным;

- принцип саморазвития – касается как субъекта проектирования на уровне ветвящейся активности участников, так и порождения новых проектов в результате реализации поставленной цели.

В рамках проектной деятельности управленческие кадры могут выступать в роли заказчиков, разработчиков, лидеров, менеджеров, руководителей, исполнителей проекта, экспертов. Каждая из этих ролей сопряжена с выполнением особых функций и по-своему необходима для прохождения всех этапов проекта. Дифференциация проектных ролей осуществляется в зависимости от практических потребностей непосредственных участников проектирования. Целесообразно разрабатывать и закреплять ролевые функции и регламент деятельности участников проекта в определенном рабочем документе.

Выбор и формирование субъекта соответствующего типа и масштаба – необходимый этап проектной деятельности. Особенно это важно в случае оценочного проектирования, где от персонального состава и масштаба проектных групп, от точности распределения функций между участниками во многом зависит конечный результат. В качестве примера авторами рассмотрены виды проектной деятельности [8–10].

Моделирующие пары целесообразно формировать и использовать «внутри» проектной деятельности. Такая пара, созданная в проектных целях, моделирует инновационные изменения, которые после соответству-

ющей самооценки, оценки и коррекции переносятся в реальный процесс профессионального взаимодействия.

Основная установка для обеих сторон – максимально удовлетворить собственные потребности и запросы. При этом можно задать разные режимы работы пар: спонтанное общение, основанное на личном опыте и представлениях о ситуации, либо взаимодействие по инструкции. По результатам работы пар проводится общая дискуссия, материалом для которой являются личные впечатления каждого участника пары. Таким образом, обнаруживаются внутренние мотивы «начальника» и «подчиненного», стереотипы, штампы, тупиковые способы действия с той и другой стороны, удачные приемы и ходы, позволяющие достичь желаемого.

Проектная команда. Под проектной командой обычно понимается основной круг людей (специалистов), непосредственно участвующих в проекте. Внутри этого круга происходит выделение и распределение сфер ответственности (функций), которые позволяют комплексно обеспечить реализацию проекта. К ним относятся исследование, обучение, экспертиза, подготовка документации, координация деятельности, техническая или социальная разработка, консалтинг, методическое сопровождение, администрирование.

Пилотная группа – это группа участников проекта, осуществляющих пилотажные (пробные, экспериментальные) действия. Иногда этап действий, который связан с такими локальными пробами, называют пилотным проектом. То есть участники пилотной группы должны апробировать тот или иной управленческий подход со всеми вытекающими из этого последствиями. В такую группу обычно отбирают наиболее квалифицированных специалистов в области управления, склонных к обоснованному риску и умеющих действовать в ситуации неопределенности.

Группа тьюторов (тренеров) – эта группа участников проекта проходит опережающее по отношению к остальным обучение с тем, чтобы впоследствии передать свои знания и опыт другим.

В ходе проектирования формируются также разнообразные учебные и рабочие группы, выполняющие в зависимости от целей проектной деятельности и этапа ее реализации различные функции. Как специфику проектной деятельности можно выделить *тренинг-группы*, которые ситуативно формируются для пропедевтики или преодоления тех или иных трудностей, связанных с освоением режима и отдельных процедур проектной деятельности. Работа тренинг-групп может быть нацелена на:

- диагностику и коррекцию тех или иных личностных проявлений;
- снятие внутренних барьеров, мешающих продуктивным действиям в рамках проекта;
- создание благоприятной психологической и эмоциональной атмосферы внутри группы;
- изменение характера групповой динамики по ходу проекта;
- формирование дополнительных умений, навыков, опыта, необходимых для успешного продолжения проекта;
- активизацию позиции участников и др.

На практике проектная деятельность предполагает взаимодействие на разных уровнях:

- информационный (содержательный обмен всеми видами информации, получаемой в ходе проектной деятельности – исследовательской, обучающей, диагностической и др.);
- практический (совместная предметная деятельность);
- эмоциональный (индивидуальные и совместные впечатления, переживания, приобретаемые в ходе работы над проектом);
- этический (правила, конвенциональные нормы взаимодействия).

Исследователи отмечают разницу между проектированием процессов жизнедеятельности, в ходе обучения, и участием в создании проектов (воплощение замысла других людей). Обычно при обучении работа осуществляется в «мифологическом пространстве, движение идет из будущего в настоящее», в отличие от профессиональной деятельности, когда движение происходит «от прошлого к будущему, выделяя в прошлом разрывы и проблемы» [7].

Как метод мониторинга профессиональных компетенций специалистов, в частности управленческих кадров, проектная деятельность открывает новые возможности для самосовершенствования и взаимосовершенствования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище. UNESCO, 1996.
2. Толстова И. Э., Калошина Т. Ю. Подготовка специалистов управленческого профиля в системе непрерывного образования на основе компетентностного подхода // Профессиональное образование в современном мире. – 2013. – № 3 (10). – С. 75–80.
3. Определение понятия «компетенция» // Электронный журнал «HR-Portal». – [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/opredelenie-ponyatiya-kompetentsiya> (дата обращения: 05.06.2014).
4. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002 (англ. – 1984).
5. Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие под ред. А. Я. Кибанова – М.: Проспект, 2012.
6. Джонс Дж. К. Методы проектирования / пер. с англ. – 2-е изд., дораб. – М., 1986.
7. Взятых В. Ф. Методология проектирования в инновационном образовании // Инновационное образование и инженерное творчество / В. Ф. Взятых. – М., 1995.
8. Толстова И. Э., Шарыбар С. В., Эссауленко Д. В. Повышение инновационных компетенций студентов посредством организации проектной деятельности: методические рекомендации. – Новосибирск: Новосиб. гос. аграр. ун-т, 2010.
9. Тогды Л., Пейша И. Методологические аспекты системного проектирования // Вопр. философии. – 1987. – № 2.
10. Хилл П. Наука и искусство проектирования: методы проектирования, научное обоснование решений. – М., 1973.
11. Хугорской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: доклад на Отделении философии образования и теории педагогики РАО. 23 апр. 2002 / Центр «Эйдос» – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eidos.ru/news/compet/htm> (дата обращения: 05.06.2014).

REFERENCES

1. **J. Delors.** *Образование: сокровище* [Education: subtle treasure]. UNESCO, 1996.
2. **Tolstova I.E., Kaloshina T.Y.** *Подготовка специалистов управленческого профиля в системе непрерывного образования на основе компетентного подхода* [Training of managerial human resources in lifelong learning on the basis of competency building approach]. *Профессиональное образование в современном мире – Professional education in the modern world*, 2013, no. 3 (10), pp. 75–80.
3. **Opredelenie** ponjatiya “kompetentsiya” (Definition of “competence”) Available at <http://www.hr-portal.ru/article/opredelenie-ponyatiya-kompetentsiya> (accessed 5 June 2014).
4. **Raven J.** *Kompetentnost v sovremennom obshchestve. Vyiavlenie, razvitie i realizatsiya* [Competence in modern society. Identification, development and implementation]. Moscow, 2002.
5. **Mitrofanov E.A., Kononov V.G., Belova O.L.** *Управление персоналом: теория и практика. Компетентный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие* [Human resources management: theory and practice. Competency building approach in human resource management: textbook]. Moscow, Prospekt Publ., 2012.
6. **Jones J.K.** *Методы проектирования* [Projecting methods]. Moscow, 1986.
7. **Vzyatyshev V.F.** *Методология проектирования в современном образовании* [Projecting methods in modern education]. *Innovatsionnoe obrazovanie i inzhenernoe tvorchestvo – Innovative education and engineering creativity*. Moscow, 1995.
8. **Tolstova I.E., Sharybar S.V., Essaulenko D.V.** *Povyshenie innovatsionnykh kompetentsiy studentov posredstvom organizatsii proektnoy deyatel'nosti: metodicheskie rekomendatsii* [Increasing of student innovative competence by means of project activity: guidelines]. Novosibirsk, Novosibirsk State Agrarian University Publ., 2010.
9. **Togdl L., Peysha I.** *Методологические аспекты системного проектирования* [Methodological aspects of system projecting] *Voprosy filosofii – Problems of philosophy*, 1987, no. 2.
10. **Hill P.** *Nauka i isskusstvo proektirovaniya: metody proektirovaniya, nauchnoe obosnovanie resheniy* [Art and science of projection: methods of projecting, scientific evidence of solutions]. Moscow, 1973.
11. **Khutorskoy A.V.** *Klyuchevye kompetentsii i obrazovatelnye standarty: доклад na Otdelenii filosofii obrazovaniya i teorii pedagogiki* RAO 23 aprelya 2002 (Key competencies and educational standards: report reviewed at the Department of Educational Philosophy and Pedagogical Theory of 23 April 2002) Available at <http://www.eidos.ru/news/compet/htm> (accessed 5 June 2014).

Информация об авторах

Толстова Ирина Эдвиновна (Новосибирск, Россия) – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой кадровой политики и управления персоналом Новосибирского государственного аграрного университета (e-mail: irina_edvin@mail.ru).

Калошина Татьяна Юрьевна (Новосибирск, Россия) – кандидат социологических наук, доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом Новосибирского государственного аграрного университета (e-mail: kaloshinatu@mail.ru).

Information the authors

Irina E. Tolstova (Novosibirsk, Russia) – Candidate of Pedagogics, Associate Professor, the Head of the Chair of Personnel Policy and Personnel Management in Novosibirsk State Agrarian University (e-mail: irina_edvin@mail.ru).

Tatyana Yu. Kaloshina (Novosibirsk, Russia) – Candidate of Sociology, Associate Professor at the Chair of Personnel Policy and Personnel Management in Novosibirsk State Agrarian University (e-mail: irina_edvin@mail.ru).

Принята редакцией 20.03.2014

УДК 378: 316.6

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ ИДЕНТИЧНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

М. А. Назарова

В статье описаны и экспериментально подтверждены факторы, влияющие на социальную идентичность в условиях высшего образования. В структуре социальной идентичности автором выделены три качественно своеобразных когнитивно-мотивационных компонента: базисный, личностный и профессиональный. К факторам отнесены: 1) высшее образование; 2) личностные характеристики (направленность на самопринятие, самоуважение, самооценку, саморегулирование, на свой внутренний мир; осознание требований социальной среды); 3) значимость настоящей (будущей) профессиональной деятельности. Дана характеристика каждого параметра соответствующего фактора.

Ключевые слова: социальная идентичность, самопринятие, самоуважение, самооценка, саморегулирование, самоактуализация.

FACTORS INFLUENCING SOCIAL IDENTITY IN CONTEXTS OF HIGHER EDUCATION

Nazarova, M. A.

The article describes and endorses factors influencing social identity in the sphere of higher education on an experimental basis.

The author distinguishes three essential cognitive motivational components; they are basic component, personal component and professional one.

The main factors include higher education; personal traits (focus on self-recipience, self-respect, inherent value, self-management, the inner world, the perception of social environment requirements); the significance of current or future professional activity. The paper characterizes each corresponding factor.

Key words: social identity, self-recipience, self-respect, inherent value, self-management, self-actualization.

Высшее образование как фактор социальной идентичности

В данной статье социальная идентичность представляет собой единство когнитивных, мотивационных и ценностных компонентов, объединение