

## УРОВНИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ КАК СТУПЕНИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

*Гарашикина Н.В., Дружинина А.А.*

Россия, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина  
nagaraisr@mail.ru, drugininaan@yandex.ru

В современных условиях актуализируется результативность социального управления как инструмента, отвечающего на глобальные и локальные вызовы обществу. Высокий уровень управленческой компетентности является одним из качеств, определяющих способность специалистов социальной сферы решать социальные проблемы посредством оказания своевременных и качественных социальных услуг населению.

Современные исследования в теории и практике высшего образования подчеркивают важность становления управленческой компетентности в непрерывном образовании и особенно на этапе вузовского обучения, когда формируется ее обеспечивающее ядро - современные социальные знания, которыми обладают специалисты социальной сферы. В дополнение к академическим знаниям, студенты должны обладать знаниями, полученными из эмпирического или практического опыта. Знания, безусловно, являются составной частью профессионализма, однако, профессиональная компетентность предполагает нечто большее, чем просто знание. Навыки, установки и мотивационные переменные также вносят свой вклад в мастерство будущего специалиста социальной сферы.

Адаптируя определение R.L. Katz, отметим, что специалист социальной сферы, обладающий управленческой компетентностью - это профессионал, который эффективно руководит своей деятельностью и деятельностью других лиц и несет ответственность за достижение поставленных целей [1].

А. Rosztowski выделяет следующие уровни управленческой компетентности:

- пороговая компетентность - необходимые для правильного выполнения определенной работы, такие как знания и умения, а в случае менеджера - профессиональные знания, решение проблем, общение, формирование отношений и эффективное использование консультантов;

- дифференцирующие компетентность - компетенции, отличающие эффективного сотрудника от других. К ним относятся установки, мотивы и ценности. В случае менеджеров этот список распространяется на лидерство, эмпатию, готовность учиться, терпимость, ориентацию на творчество, ориентацию на будущее и осознание ценности [2, с. 155].

R.L. Katz выделяет следующие навыки, характеризующие управленческую компетентность: технические, человеческие и концептуальные. Эти навыки являются взаимосвязанными. Рассмотрим их подробнее [1].

Адаптируя указанные позиции, выделяем технологические, личностные и концептуальные компоненты управленческой компетентности специалиста социальной сферы, работающего в образовательных организациях. Технологический компонент включает в себя специализированные знания, аналитические способности, а также умение использовать инструменты и методы социально-педагогического менеджмента, социально-педагогической квалитметрии. Он является наиболее конкретным. Управленческая компетентность зависит от способности сделать грамотный выбор конкретных средств достижения эффективности и результативности, к которым стремится организация, осуществляющая социально-педагогическую деятельность. Эта способность базируется на квалитметрической компетентности, «квалитметрическая компетентность ... включает в том числе понимание показателей, эталонов и критериев качества» [3].

Личностный компонент управленческой компетентности определяет способность руководителя эффективно работать в качестве члена группы и создавать совместные усилия в возглавляемой им команде, организации. Как технологический компонент в первую очередь связан с процессами социально-педагогического менеджмента, так личностный компонент в первую очередь связан с работой с людьми.

Концептуальный компонент управленческой компетентности включает в себя способность видеть организацию в целом; оно включает в себя признание того, как различные функции организации зависят друг от друга и как изменения в какой-либо одной части влияют на все другие. Признавая эти взаимосвязи и воспринимая существенные элементы в любой ситуации, менеджер должен действовать таким образом, чтобы способствовать общему благополучию и качеству деятельности всей организации.

Такое разделение на компоненты полезно в первую очередь для целей анализа эффективности социального управления. На практике они настолько тесно взаимосвязаны, что трудно определить, где заканчивается одно и начинается другое, однако при проектировании и осуществлении качественного социально-педагогического менеджмента необходимо их разделение.

R.L. Katz также отмечает, что в зависимости от уровня управления значимость управленческих навыков изменяется. Техническое мастерство имеет огромное значение на более низких уровнях управления. По мере того как специалист социальной сферы все больше и больше отдаляется от реальной физической работы к более высоким уровням управления, эта потребность в технических навыках становится менее важной, если у него есть квалифицированные подчиненные. На самом верху, технические навыки могут быть почти несуществующими, и руководитель все еще может быть в состоянии эффективно работать, если его человеческие и концептуальные навыки высоко развиты [1].

Человеческие навыки, умение работать с другими людьми, являются необходимыми для эффективного управления на всех уровнях. Человеческие навыки, согласно R.L. Katz, наиболее важны на более низких уровнях, где число прямых контактов между администраторами и подчиненными является наибольшим. По мере того как мы поднимаемся все выше и выше в административных эшелонах, число и частота этих личных контактов уменьшается, и потребность в человеческом мастерстве становится пропорционально, хотя и не совсем, меньше. В то же время концептуальные навыки приобретают все большее значение в связи с необходимостью принятия политических решений и принятия широкомасштабных мер. Тогда человеческое умение обращаться с отдельными людьми становится подчиненным понятийному навыку интеграции групповых интересов и деятельности в единое целое.

Концептуальные навыки приобретают все более важное значение на более ответственных руководящих должностях, где его воздействие максимизируется и легче всего наблюдается. Результаты последних исследований приводят к выводу, что на высшем уровне управления этот концептуальный навык становится самой важной способностью из всех [1].

Таким образом, на более низких уровнях управленческой ответственности главная потребность заключается в проявлении технологических и личностных компонентов управленческой компетентности. На более высоких уровнях административной ответственности технический навык становится относительно менее важным, в то время как потребность в концептуальном компоненте быстро возрастает. На высшем уровне организации концептуальный компонент становится самым важным для успешного управления и администрирования в социальной сфере.

Специалисту социальной сферы, выполняющему организационно-управленческие функции (согласно анализа Профессиональных стандартов, требований ФГОС – бакалавриат, магистратура), необходимы:

а) достаточные технологические знания, умения и навыки для выполнения качественно конкретной работы по организации оказания социальных услуг, за которую он несет ответственность (технологический компонент управленческой компетентности);

б) достаточные личностные качества в работе с другими участниками, чтобы быть эффективным членом группы и иметь возможность создавать совместные усилия в возглавляемой им группе, подразделении, организации (личностный компонент управленческой компетентности);

с) достаточные концептуальные знания, умения, навыки для осознания взаимосвязей различных факторов, связанных с конкретной средовой ситуацией и ситуацией клиента, которые приведут его к принятию таких мер, которые, принесут максимальный эффект для всей организации и для клиента (концептуальный компонент управленческой компетентности).

Относительная важность влияния выделенных трех компонентов варьируется в зависимости от уровня управленческой ответственности. На более низких уровнях основная потребность заключается в технологических и личностных параметрах. На более высоких уровнях эффективность работы администратора в значительной степени зависит от личностных и концептуальных компонентов. На самом верху, концептуальное мастерство становится самым важным из всех для успешного управления (Таблица 1). Требования к управленческой компетентности закладывают дидактическую базу для разработки непрерывной образовательной технологии ее формирования. Необходимо отметить ценность предпрофильного и профильного обучения в общеобразовательных организациях, где закладывается основа личностной компоненты управленческой компетентности.

Таблица 1

Взаимосвязь уровня образования и уровня социального управления

Уровни управления	Уровни образования	Необходимые компоненты управленческой компетентности	
Высокий (концептуальный)	Магистратура, ДО, корпоративное образование	Концептуальный компонент	Личностный компонент
Средний (системно-технологический)	Бакалавриат		
Базовый(достаточный)	СПО, бакалавриат		
Первичный (самоменеджмент)	Предпрофильное и профильное образование в ОО	Личностный компонент	

В соответствии с данной матрицей возможно проектирование образовательной технологии формирования управленческой компетентности будущего специалиста социальной сферы в системе непрерывного образования.

### Литература

1. Katz R.L. (1974), Skills of an Effective Administrator // <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator>
2. Poczowski A. (2003), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, PWE, Warszawa
3. Гарашкина Н.В., Дружинина А.А. Квалитология и квалиметрия в социальной работе. Москва: Издательство Юрайт. 2020. 183 с.