

Литвинова Екатерина Юрьевна, Гусева Екатерина Анатольевна

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БАКАЛАВРОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

В статье рассматриваются ключевые характеристики управленческой деятельности в социальной работе с выделением ее основных компонентов (диагностический, прогностический, организаторский, коммуникативный, оценочный). Авторы анализируют варианты интерпретации понятия «управленческая компетентность», предлагают собственную его трактовку. Выделяют основные элементы управленческой компетентности и педагогические условия ее развития в процессе профессиональной подготовки бакалавров социальной работы: учет актуальных профессиональных требований при выборе целей и содержания подготовки; ориентация бакалавров на самостоятельное приращение управленческих компетенций на фоне осознания их значимости для достижения профессиональной успешности; обеспечение приоритета активных методов обучения, элементов модульного и проблемного обучения, технологий квазипрофессиональной деятельности.

Ключевые слова: управленческая деятельность, специалист по социальной работе, управленческая компетентность, элементы управленческой компетентности, педагогические условия развития управленческой компетентности.

Ekaterina Litvinova, Ekaterina Guseva
**PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT
OF MANAGEMENT COMPETENCE OF BACHELOR IN SOCIAL WORK**

The article discusses the key characteristics of managerial activity in social work, highlighting its main components (diagnostic, prognostic, organizational, communicative, evaluative). The authors analyze the options for interpreting the concept of managerial competence and offer their own interpretation. The main elements of managerial competence and the pedagogical conditions for its development in the process of professional training of bachelors of social work are singled out: taking into account current professional requirements when choosing the goals and content of training; orientation of bachelors to the independent increment of managerial competencies against the background of awareness of their importance for achieving professional success; ensuring the priority of active teaching methods, elements of modular and problem-based learning, technologies of quasi-professional activity.

Key words: managerial activity in social work, managerial competence, social work specialist, elements of managerial competence, pedagogical conditions for the development of managerial competence.

Введение / Introduction. Социальная среда в современных условиях отличается нестабильностью и непредсказуемостью развития с высоким риском обострения социальных проблем. В таких условиях управленческий ресурс социальной работы приобретает особое значение, что повышает требования к управленческой компетентности специалистов по социальной работе. Система социальной работы в настоящее время отдает приоритет не только повышению эффективности оказания помощи различным категориям населения, но и оптимизации процесса осуществления деятельности, координации усилий всех субъектов, имеющих отношение к разрешению социальных проблем, вносящих свой вклад в достижение общественного благосостояния. Следовательно, специалисты по социальной работе в той или иной степени принимают на себя управленческие функции по планированию и организации деятельности, обеспечению взаимодействия между клиентами, специалистами и организациями, выстраиванию профессиональных

связей и т. п. Характер управленческой деятельности при этом может быть различен: от содействия в оптимизации жизнедеятельности конкретного клиента до управления социальной организацией или системой организаций.

А. А. Дружинина отмечает, что специалисты по социальной работе для реализации задач по оказанию помощи и поддержки населению, обеспечению ее высокого качества и инновационной направленности вне зависимости от формального распределения полномочий выполняют различные функции управления (взаимодействие с коллективом, организация деятельности группы людей, налаживание партнерства с другими учреждениями и ведомствами и т. п.) [2].

Таким образом квалифицированный специалист по социальной работе, не только должен обладать профессиональной подготовленностью, но и быть способен принимать самостоятельные решения, определять приоритеты и проблемы деятельности, продуктивно работать в команде, при необходимости принимать на себя роль лидера, уверенно ориентироваться в инновационном пространстве, т. е. он должен иметь высокий уровень управленческой компетентности. При этом, как показывает анализ теоретических исследований и практического опыта, развитие управленческой компетентности желательно осуществлять еще на этапе профессиональной подготовки.

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что актуальность заявленной тематики обусловлена ролью системы социальной работы в стабилизации социально-экономической сферы, решении наиболее острых социальных проблем; значимостью управленческого аспекта в деятельности специалиста по социальной работе, а следовательно, и необходимостью наличия у него соответствующих компетенций; целесообразностью развития управленческой компетентности в процессе профессиональной подготовки.

Материалы и методы / Materials and methods. Исследование основывалось на работах, посвященных раскрытию таких аспектов рассматриваемой проблематики, как: сущность и особенности организационно-управленческой деятельности в системе социальной работы [Болдина М. А., 2017]; понятие «управленческая компетентность» в современной науке [Вертохвостова Г. А., 2013; Дудавев Г. С.-Х., 2014]; сущность и структура управленческой компетентности [Савенкова Е. В., 2015]; управленческая культура и управленческая компетентность специалиста по социальной работе [Дружинина А. А., 2011]; способы развития управленческой компетентности в процессе профессиональной подготовки [Корнеева О. Д., 2020].

Исследование осуществлялось посредством таких методов, как: анализ сущности и особенностей управленческой деятельности в социальной работе; анализ вариантов интерпретации понятия «управленческая компетентность» в отечественной педагогике и психологии; анализ ключевых характеристик и элементов управленческой компетентности специалистов по социальной работе; анализ педагогического опыта развития управленческой компетентности в процессе профессиональной подготовки.

Результаты и обсуждение / Results and discussion. Выявление и обоснование особенностей и условий развития управленческой компетентности бакалавров социальной работы требует предварительного анализа ключевых характеристик управленческой деятельности в данной сфере.

На наш взгляд, наиболее полно специфика управленческой деятельности в социальной работе раскрывается через характеристику ее основных компонентов, к которым мы вслед за М. А. Болдиной относим:

- диагностический компонент, суть которого заключается в оценке состояния участников управленческого процесса и сопровождающего его коммуникативного акта, в сборе, изучении и анализе информации, позволяющей составить полную картину (психологический портрет) партнера по взаимодействию или объекта воздействия;
- прогностический компонент, предполагающий построение прогнозов на основе достоверных данных о предполагаемом состоянии соответствующих объектов / субъектов, социальных явлений и процессов в определенный временной промежуток, определе-

ние вероятностных тенденций развития объекта прогнозирования с учетом всей совокупности факторов, предложение мер по достижению желаемого состояния, направленности и уровня развития;

- организаторский компонент, включающий в себя оптимизацию информирования участников управленческого процесса, распределение полномочий в соответствии с обязанностями и возможностями, определение приоритетных задач и путей их решения, выработку показателей результативности деятельности и контроль за их исполнением;
- коммуникативный компонент, который проявляется в поддержании конструктивного характера профессиональных взаимоотношений, популяризации принципов эффективного делового общения, регулировании психологического климата в коллективе, оказании содействия в сохранении высокой профессиональной мотивированности и благоприятного психоэмоционального состояния сотрудников;
- оценочный компонент, предусматривающий анализ и оценку / самооценку эффективности деятельности в контексте соотношения достигнутых и запланированных результатов, выявление проблемного поля осуществления деятельности, определение путей минимизации воздействия различных негативных факторов) [1].

Теперь перейдем к рассмотрению самого понятия «управленческая компетентность». Здесь следует подчеркнуть, что данный термин относительно новый и пока не имеет однозначного толкования.

Г. С-Х. Дудаев считает, что понятие «управленческая компетентность» наиболее полно раскрывается только с учетом специфики конкретной профессиональной деятельности и сочетает в себе представления о теории управления, владение технологиями организации деятельности и принятия решений, ориентацию на конструктивные стратегии профессионального взаимодействия и опыт применения на практике указанных знаний и умений [3].

О. Д. Корнеева напротив придерживается мнения об универсальности управленческой компетентности и представления ее в виде совокупности компетенций, приобретаемых в процессе обучения и осуществления профессиональной деятельности. В качестве основных компетенций автор предлагает выделять: лидерство (оперативное и грамотное формулирование целей, владение различными стилями лидерства и готовность адаптировать их под актуальные условия, владение технологиями принятия решений и ответственное отношение к их последствиям); вовлеченность (принятие миссии и ценностей избранной деятельности, навыки командной работы, сформированные представления о стандартах и технологиях деятельности, мотивированность на непрерывное профессиональное самосовершенствование); управление собой (объективность профессиональной самооценки, высокий уровень выраженности мотивации на успех, уверенность в собственных силах и возможностях, гибкость профессионального поведения, адаптивность); ориентация на результат (стремление реализовать инновационные подходы к осуществлению деятельности, целеустремленность и настойчивость в достижении поставленных целей, принятие обязательств по обеспечению продуктивности деятельности); коммуникативность (умение доносить и отстаивать свою точку зрения, ориентация на конструктивность делового общения, достижение компромиссов и установление диалога) [4].

По мнению Е. В. Савенковой, при формулировании понятия управленческая компетентность необходимо обращать внимание на следующие ключевые моменты: акцентирование внимание на функциональных обязанностях управленца и качестве их исполнения, а не на личностной предрасположенности к деятельности или приобретенных в процессе профессиональной подготовки новообразованиях; включение в состав управленческой компетентности способностей, умений и навыков, базирующихся на универсальных управленческих ролях и поддающихся измерению и развитию [5].

С учетом результатов проведенного анализа управленческую компетентность специалистов по социальной работе мы определяем как интегративное личностное образование, обеспечивающее эффективность выполнения управленческих функций вне зависимости от динамики изменений условий профессиональной деятельности, успешность решения стратегических и тактических задач социальной работы при рациональном использовании соответствующих ресурсов.

В такой формулировке к основным элементам управленческой компетентности следует относить: способность поддерживать стабильную эффективность деятельности при оптимальной затрате имеющихся ресурсов; способность обеспечивать высокую организованность деятельности вне зависимости от интенсивности и продолжительности воздействия внешних факторов; способность объективно оценивать и комплексно анализировать условия осуществления деятельности, с учетом результатов анализа грамотно определять цели и прогнозировать результаты деятельности; способность контролировать процесс осуществления деятельности, стимулировать активность всех задействованных в ней специалистов, быстро адаптироваться к изменению текущих обстоятельств; способность устанавливать и поддерживать отношения в профессиональной среде, обеспечивать конструктивный характер профессионального взаимодействия; способность грамотно конструировать управленческую деятельность, разрабатывать и применять управленческие решения; ориентация на создание инновационного пространства, внедрение передовых подходов и технологий социальной работы.

Изучение современных педагогических исследований по рассматриваемой проблематике позволило определить педагогические условия развития управленческой компетентности бакалавров социальной работы:

- учет изменений профессиональных требований к специалистам в области социальной работы, ориентация на развитие адаптивной личности, способной к активной преобразующей управленческой деятельности;
- содействие в формировании представлений о сущности и специфике управленческой деятельности в социальной работе, развитии управленческих компетенций и потребности в их самостоятельном приращении при объективной оценке своего потенциала как субъекта управленческой деятельности;
- ориентация бакалавров на достижение профессиональной успешности при грамотном планировании индивидуальной траектории профессионального развития, прогнозировании карьерных перспектив;
- применение активных методов обучения, внедрение элементов модульного и проблемного обучения, что будет способствовать переориентации бакалавров на систематизацию и самостоятельное осмысление приобретаемого опыта, установление взаимосвязи между изучаемым материалом и опытом его применения в реальной деятельности, повышение самоконтроля в учебной деятельности, осознание взаимосвязи между отдельными дисциплинами и выстраивание целостной системы представлений о профессиональной деятельности в общем и управленческой деятельности в частности;
- предоставление возможностей для закрепления опыта управленческой деятельности в квазипрофессиональных условиях, что обеспечит большую практическую направленность обучения и позволит бакалаврам приобрести опыт самостоятельного решения организационно-управленческих задач.

Заключение / Conclusion. Современная практика социальной работы требует от специалистов наличия определенного уровня управленческой компетентности вне зависимости от непосредственных должностных обязанностей. Управленческая компетентность является залогом эффективности осуществления профессиональной деятельности, достижения профессиональной успешности и продвижения по карьерной лестнице. Однако при подготовке бакалавров социаль-

ной работы целенаправленному развитию управленческой компетентности не уделяется должного внимания. Отдельные компетенции, имеющие отношение к организационно-управленческой деятельности, конечно, попадают в фокус внимания, но именно комплексное развитие управленческой компетентности как интегрального личностного образования слабо представлено в практике социального образования. Сразу подчеркнем, что здесь речь не идет о направлениях (профилях) подготовки, напрямую связанных с организацией и управлением в социальной работе. Мы обосновываем необходимость развития управленческой компетентности бакалавров социальной работы без привязки к ним. А для этого необходимо реализовывать соответствующие педагогические условия: учитывать актуальные профессиональные требования при выборе целей и содержания подготовки; ориентировать бакалавров на самостоятельное приращение управленческих компетенций на фоне осознания их значимости для достижения профессиональной успешности; обеспечить приоритет активных методов обучения, элементов модульного и проблемного обучения, технологий квазипрофессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Болдина, М. А. Сущность организационно-управленческой деятельности в социальной работе / М. А. Болдина // Гаудеамус. – 2017. – № 2. – С. 45–49. – Текст : непосредственный.
2. Дружинина, А. А. Управленческая культура социального работника как ценностный ресурс личности профессионала / А. А. Дружинина // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 12. – С. 33–338. – Текст : непосредственный.
3. Дудаев, Г. С.-Х. Компетентностный подход и понятие «управленческая компетентность» в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов государственного управления / Г. С.-Х. Дудаев // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 6-2. – С. 350–354. – Текст : непосредственный
4. Корнеева, О. Д. Особенности и способы развития управленческой компетентности / О. Д. Корнеева // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2020. – № 11 (52). – URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/osobennosti-i-sposoby-razvitiya-upravlencheskoj-kompetentnosti.html> (дата обращения: 22.04.2022). – Текст : электронный.
5. Савенкова, Е. В. К вопросу об организационно-управленческой компетентности менеджера образования / Е. В. Савенкова // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2015. – № 33. – С. 147–150. – Текст : непосредственный.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Boldina, M. A. Sushchnost' organizacionno-upravlencheskoj deyatel'nosti v social'noj rabote (The essence of organizational and managerial activities in social work) // Gaudeamus. – 2017. – № 2. – S. 45–49.
2. Druzhinina, A.A. Upravlencheskaya kul'tura social'nogo rabotnika kak cennostnyj resurs lichnosti professionala (Managerial culture of a social worker as a valuable resource of a professional personality) // Social'no-ekonomicheskie yavleniya i processy. – 2011. – № 12. – S. 33–338.
3. Dudaev, G. S.-H. Kompetentnostnyj podhod i ponyatie «upravlencheskaya kompetentnost'» v processe professional'noj podgotovki budushchih specialistov gosudarstvennogo upravleniya (Competence-Based Approach and the Concept of «Managerial Competence» in the Process of Professional Training of Future Public Administration Specialists) // Fundamental'nye issledovaniya. – 2014. – № 6-2. – S. 350–354.
4. Korneeva, O. D. Osobennosti i sposoby razvitiya upravlencheskoj kompetentnosti (Features and methods of development of managerial competence) // Mir pedagogiki i psikhologii : mezhdunarodnyj nauchno-prakticheskij zhurnal. – 2020. – № 11 (52). – URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/osobennosti-i-sposoby-razvitiya-upravlencheskoj-kompetentnosti.html> (Data obrashcheniya: 22. 04.2022).
5. Savenkova, E. V. K voprosu ob organizacionno-upravlencheskoj kompetentnosti menedzhera obrazovaniya (On the issue of organizational and managerial competence of the education manager) // Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya v Rossii. – 2015. – № 33. – S. 147–150.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Литвинова Екатерина Юрьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальных технологий СКФУ. E-mail: E.U.Litvinova@yandex.ru

Гусева Екатерина Анатольевна, кандидат педагогических наук, начальник отдела аспирантуры управления подготовки и аттестации кадров высшей квалификации СКФУ. E-mail: caterina.anatolievna@yandex.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Ekaterina Litvinova, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of the Department of Social Technologies NCFU. E-mail: E.U.Litvinova@yandex.ru

Ekaterina Guseva, Candidate of Pedagogic Sciences, Head of the Postgraduate Department of the Department of Training and Certification of highly qualified personnel NCFU. E-mail: caterina.anatolievna@yandex.ru