

**Potapiuk L.M.**

Ph.D. in Pedagogics, assistant professor of engineering pedagogics,  
psychology and Ukrainian studies department

*Lutsk National Technical University, Lutsk, Ukraine*

**Potapiuk I.P.**

Ph.D. in Economics, assistant professor of tourism and administration chair

*Poltava National Technical Yuriy Kondratyuk University, Poltava, Ukraine*

**PROFESSIONAL COMPETENCE MANAGER AS AN IMPORTANT  
ASPECT OF SELF**

**Потапюк Л.М.**

к.пед.н., доцент кафедры инженерной педагогики, психологии и  
украиноведения

*Луцкий национальный технический университет, г. Луцк, Украина*

**Потапюк И.П.**

к.э.н., доцент кафедры туризма и администрирования

*Полтавский национальный технический университет*

*имени Юрия Кондратюка, г. Полтава, Украина*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА КАК  
ВАЖНЫЙ АСПЕКТ САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

*The author analyzes the problem of professional competence of the manager. Select a component of future self-management specialists. It describes the main group of professionally important qualities of the manager and the level of his professionalism. The pedagogical conditions of formation of professional competence of the individual specialist.*

**Keywords:** *manager, professional competence, self-fulfillmen , professional identity, professional quality*

*В статье авторами проанализирована проблема профессиональной компетентности менеджера. Выделены компоненты самореализации будущих специалистов по управлению. Охарактеризованы основные группы профессионально важных качеств менеджера и уровни его профессионализма. Определены педагогические условия формирования профессиональной компетентности личности специалиста.*

**Ключевые слова:** *менеджер, профессиональная компетентность, самореализация, профессионализм личности, качества профессионала*

Сегодня существует насущная необходимость в новом осмыслении состояния и задач профессиональной подготовки специалистов во всех отраслях экономики и социальной сферы, ведь образование, квалификация и мастерство занятых в процессе социального производства людей непосредственно влияют на темпы формирования как материальных, так и духовных ценностей общества. Приоритетной задачей профессиональной подготовки менеджера на современном этапе является поиск различных путей, направленных на подготовку всесторонне развитых, высокопрофессиональных специалистов, которые наделены общечеловеческими и национальными ценностями, психологически и профессионально готовы к выполнению служебных обязанностей при любых жизненных обстоятельствах.

Проблема формирования профессиональной компетентности менеджера актуальна и вызывает определённый интерес со стороны исследователей. Ее эффективность обусловлена преимущественно уровнем развития психологических свойств как познавательной, так и эмоционально-волевой сфер личности. Учёные выделяют два одинаково важных мотива обращения к проблеме профессиональной компетентности – объективный и субъективный. Сущность первого заключается в том, что качество образования, уровень развития и подготовленности к практической деятельности становится важнейшим фактором успешности бизнеса, качества услуг, а следовательно, и реализации конечной цели образовательной деятельности высшего учебного заведения. Сущность субъективного мотива состоит в стремлении студента реализоваться как личность (получить высокооплачиваемую, интересную, престижную работу, осуществить успешную деловую карьеру). Именно это требует поиска новых, индивидуальных подходов к разработке учебных планов, программ подготовки, организации факультативной и внеучебной работы, отбора методов обучения и критериев оценки качества и т.д. [4].

Профессиональная компетентность является одним из важных аспектов самореализации будущих менеджеров и определяющим фактором, от которого зависит успех реализации социальных, познавательных и других значимых

функций. Она включает в себя не только критерий профессионализма специалистов в решении различных обязанностей, но и уровень профессионализма психических процессов, обеспечивающих их деятельность.

На наш взгляд, компетентность – это ситуативная категория, которая выражается в готовности к осуществлению определенной деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях. То есть, та оценочная категория, которая характеризует человека как субъекта профессиональной деятельности, способного решать задачи, относящиеся к его компетенции.

Следовательно, профессиональная компетентность менеджера является интегрированным показателем его теоретической и практической подготовленности к выполнению профессиональной деятельности, связанной с воспитанием и обучением другого человека.

В структуре компетентности менеджера целесообразно выделить определенные компоненты: систему профессионально необходимых знаний и умений (когнитивный компонент), способы их совершенствования и обновления; операционный компонент (общекультурная компетентность, профессиональные ценностные ориентации, установки к профессиональному самосовершенствованию), саморегуляцию (психологическая компетентность, самооценка, конфликтная компетентность).

Основными критериями оценки профессиональной компетентности менеджера есть соответствующий комплекс его качеств и характеристик (профессионально-педагогическая готовность и деятельность, её результативность, педагогическая поисковая исследовательская активность, информационно-коммуникативная функция, гностический, коммуникативный и организационный компоненты педагогической деятельности).

Необходимым компонентом профессиональной компетентности менеджера является формирование ценностного отношения, что, в частности выражается в его ценностных установках, мотивах как профессиональной, так и социальной деятельности. Каждое действие менеджера выполняется под влиянием определенного мотива – желания, интереса, идеала, чувства долга,

социальных требований и т.д., поскольку направлено на достижение конкретных целей. Все мотивы личности характеризует на социально-психологическом уровне её реальные взгляды, убеждения, отношение; определяют степень самоактуализации будущих специалистов, которые в процессе своей деятельности могут достигать двух уровней профессионализма. Первый уровень предполагает соответствие нормативным требованиям к выбранной специальности. На втором уровне профессионализм переходит во внутренние качества личности, становится её личностной характеристикой.

Следовательно, уровень профессиональной компетентности зависит не только от уровня формирования всех её составляющих, но и определяет зрелость человека в профессиональной деятельности, в профессиональном общении, в становлении личности профессионала как индивидуальности, то есть обеспечивает менеджеру эффективное функционирование как субъекта-профессионала в системе «человек-человек».

Мотивационная сфера самореализации не является одинаковой на разных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии оказываются интерес к содержанию будущей деятельности, понимание её значимости, определённые профессиональные ожидания. На стадии профессионального обучения начинается адаптация личности к профессии, её принятие роли профессионала. На стадии практического овладения профессией продолжается адаптация; возникает коррекция профессиональных мотивов и целей, первое удовольствие от работы, мотивы самореализации личности в труде; усложняется иерархия. На стадии расцвета профессиональной деятельности закрепляются мотивы индивидуального вклада в профессию, профессиональное творчество. На стадии выхода из профессии может проявляться мотив самореализации личности в новых формах деятельности.

Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов включает в себя две основные подструктуры. Первая предполагает профессионализм личности (формирование акмеологических вариантов профессионализма, развитие профессионально важных и личностно-деловых качеств,

совершенствование стиля деятельности, раскрытие потенциала личности, изменение системы мотивов и ценностей). Вторая включает профессионализм деятельности (повышение профессиональной компетентности личности и совершенствование системы профессиональных умений работников) [2].

Одним из компонентов профессиональной компетентности менеджера являются профессионально важные качества – его индивидуальные психические и физиологические свойства, обуславливающие преимущественно эффективное формирование профессиональной компетенции, вхождение в профессию в процессе профессиональной подготовки и практической деятельности, успешное выполнение профессиональных функций. Среди профессионально необходимых качеств будущих специалистов стоит выделить следующие: а) обязательные качества, отсутствие которых делает невозможным осуществление профессиональной деятельности вообще (состояние здоровья); б) чрезвычайно важные, наличие которых способствует эффективному осуществлению профессиональной деятельности (уверенность в высоком назначении и понимание ответственности, способности и интерес к работе с клиентами, организационные качества, умение мыслить широкими категориями, общаться с людьми, умение убеждать и мотивировать, умение организовать команду, принципиальность, дисциплинированность, владение эмоциями, творчество); в) периферийные качества, которые не осуществляют решающего влияния на эффективность профессиональной деятельности, но в то же время способствуют её успешности (умение распределять внимание, запоминать лица, сочетание чувства требования и доброты и др.).

Формирование профессиональной компетентности будущего менеджера предусматривает и создание педагогических условий, определение которых базируется на принципе единства сознания и деятельности. Согласно этому принципу деятельность преподавателя обуславливает формирование сознания будущего специалиста, его психических качеств, которые направляют и регулируют практическую деятельность. Педагогические условия взаимосвязаны и условно делятся на внешние (не зависят от волевых качеств

человека и характеризуют его готовность к осуществлению влияния) и внутренние (способствуют эффективности воздействия внешних условий, что проявляются в степени согласования действий преподавателя и студента в процессе разрешения задач и отношения к студенту как к субъекту). К основным педагогическим условиям относят создание соответствующей среды на основе компетентностного, личностно ориентированного и развивающего обучения; применение индивидуального, дифференцированного подходов; инвариантность определённых форм и методов обучения.

Таким образом, профессиональная компетентность является важным аспектом самореализации менеджера и определяющим фактором, от которого зависит успех реализации социальных, познавательных и других значимых функций. Необходимым компонентом самореализации менеджеров выступают мотивы профессиональной и социальной деятельности, которые характеризуют их реальные взгляды, убеждения, определяют степень самоактуализации.

#### **Литература:**

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
2. Маркова А. К. Основы профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 456 с.
3. Основания для выбора модели компетенций. – [http://www.profrazvitie.ru/cgi-bin/new.cgi?go=model\\_komp](http://www.profrazvitie.ru/cgi-bin/new.cgi?go=model_komp).
4. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі / І. В. Саух // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – № 2 (4) – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2010\\_2\\_38.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2010_2_38.pdf)
5. Соціально-професійне становлення особистості : [Монографія] / В.В. Радул, О.В. Михайлов, І.П. Краснощок, В.А. Кушнір / За ред. В.В. Радула. – Кіровоград. : Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс ЛТД», 2002. – 263 с.