

создание кластеров производства и сбыта с ведущими компаниями мира (и, как правило, не на территории страны, а в оптимальной близости к сырью и рынкам сбыта). Проблема с такой экспортной ориентацией в том, что для внешнеторговой экспансии требуется отток капитала, в т.ч. финансового, за рубеж. Такой отток капитала легко может превратиться в бегство капитала даже при небольшом возрастании страновых рисков.

Список литературы

1. Acemoglu D, Egorov G. and Sonin K. «Political Selection and Persistence of Bad Governments». *Quarterly Journal of Economics*, 125(4): 1511-1576, 2010.
2. Acemoglu D., Aghion P. and Zilibotti F. Distance to Frontier, Selection, and Economic Growth. NBER Working Paper No. 9066, 2002.
3. Acemoglu D., Johnson S., Robinson J. «Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth» in P. Aghion, S.N. Durlauf (eds), *Handbook of Economic Growth*, Vol. 1A, New York, 2005.
4. Acemoglu D., Robinson J.A. *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. New York: Crown Publishing Group, 2012.
5. Easterly W., Fischer S. The Soviet Economic Decline: Historical and Republican Data. NBER Working Paper No. 4735, 1994.
6. Shleifer A., Vishny R.W. *The Grabbing Hand. Government Pathologies and Their Cures*. Cambridge: Harvard University Press, 1998.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Шелаева Н.Ю., канд. биол. наук, доцент каф. Менеджмента

Коми Республиканская академия государственной
службы и управления,
г. Сыктывкар, Российская Федерация

Современная парадигма образовательной системы основана на переходе от «квалификаций» к «компетенциям», что в целом

отражает гуманистическую направленность современного образования, делая его в большей степени личностно-ориентированным и социально-адаптированным. Результатом деятельности образовательного учреждения становится набор компетенций личности, реализуемых в различных сферах общественной жизни. В эпоху глобализации особую важность приобретает формирование у молодых людей коммуникативной компетенции, обеспечивающей выживание в многонациональном, поликультурном мире, позволяющей эффективно решать жизненные задачи и бесконфликтным способом улаживать возникающие противоречия.

Однако, в связи с переходом на компетентностное обучение, встает ряд проблем. Во-первых, достаточно трудной и неоднозначно решаемой задачей является определение содержания понятий «компетентность» и «компетенция». Второй проблемой можно обозначить отсутствие четко разработанной структуры компетентности и качественного, или компонентного, состава компетенций. Это, в свою очередь, затрудняет разработку подходов к их формированию, включая процедуры, критерии, инструменты измерения и оценки.

В данной статье предлагается примерная модель формирования коммуникативных компетенций студентов управленческих специальностей, разработанная в рамках преподаваемой дисциплины «Психология делового общения»

I этап. На первом этапе определяемся с ключевыми понятиями компетентностного подхода – «компетентность», «компетенция». За основу возьмем определение компетенций, данное классиками современного управления человеческими ресурсами Л.Спенсером, С.Спенсером. *Компетенция – это базовое качество индивидуума, имеющее отношение к эффективному или наилучшему на основе критериев исполнению в работе и других ситуациях* [1]. «Базовое качество» означает устойчивую часть человеческой личности, детерминирующую поведение индивида в различных жизненных и рабочих ситуациях. В эту устойчивую часть личности включены такие психологические образования, как мотивы, я-концепция, установки, ценности, психофизиологические характеристики, навыки и знания. Последние находятся «на

поверхности» личностного развития и достаточно легко приобретаются. Что касается более глубинных составляющих компетенции, их образование начинается с детства и в дальнейшем, продолжается на всех ступенях дошкольного, школьного и профессионального образования. Этим в частности и обусловлена сложность задач, встающих перед преподавателем вуза по формированию у студентов необходимых компетенций. *Компетентность* – проявление взаимодействующих или независимых друг от друга компетенций человека, соответствующих определенным системным требованиям практической (профессиональной) или иной деятельности [2].

Следующие задачи, которые встают перед исследователями ввиду многоплановости понятия компетенций, это определение структуры компетенции, т.е. выделением отдельных ее компонентов, что необходимо для создания эффективной модели процесса обучения.

II этап. Определяем структуру коммуникативной компетенции.

В качестве теоретической основы для определения содержания коммуникативной компетентности придерживаемся деятельностного подхода и представлений о структуре предметной деятельности. Как и всякое действие, коммуникативный акт включает в себя: анализ и оценку ситуации, формирование цели и состава действия, реализацию плана и его коррекцию, оценку эффективности. В связи с этим для определения коммуникативной компетенции представляется возможным использовать следующее определение. *Компетентность в общении* это – адекватная ориентация человека в самом себе, собственном психологическом потенциале, потенциале партнера, в ситуации и задаче общения [3]. В данном случае компонентами коммуникативной компетенции выступают: адекватное восприятие себя в ситуациях общения, умение пользоваться своими психологическими ресурсами, адекватное восприятие партнера по общению, умение распознавать ситуации общения, умение менять свою речь и поведение в зависимости от ситуации и задачи общения. В связи с тем, что данная компетенция разрабатывается для студентов управленческих специальностей, встает вопрос, как в ней

отражается специфика будущей профессиональной деятельности. Исходя из того, что, коммуникативная компетентность является неотъемлемой частью профессиональной компетенции руководителя и пронизывает все сферы его деятельности, в данную структуру компетенции следует добавить компоненты влияния - умение убеждать, ведение переговоров, создание атмосферы сотрудничества. Таким образом, получаем состав компетенции, представленный на рис. 1.



Рис. 1. Состав коммуникативной компетенции

В качестве критериев оценки компетенции могут выступать ее следующие компоненты: готовность к проявлению (мотивационный аспект), владение знанием содержания (когнитивный компонент), опыт проявления в стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект), отношение к компетенции и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект) [4].

III этап. Подбор формирующих средств. В соответствии с заданной структурой коммуникативной компетенции осуществляем подбор или создание для оценки каждого из компонентов соответствующей психологической процедуры. Первым мероприятием следует провести рекогносцировочное исследование, чтобы определить наличный уровень развития компетенции. Современный подход к проблеме развития и совершенствования коммуникативной компетентности взрослых людей состоит в том,

что обучение рассматривается как саморазвитие и самосовершенствование на основе собственных действий, а диагностика компетентности должна стать самодиагностикой, самоанализом. Большой блок используемых методик направлен на самодиагностику личностных характеристик испытуемых. В него включены *психодиагностические тесты* ЛФО Кетелла, тест Кейрси, тест Леонгарда-Шмишека, тест Томаса-Килмана, *проективные рисуночные тесты* «несуществующее животное», «автопортрет» и тд. Поскольку изначально компетенции создавались как инструмент менеджмента, следующий блок методик целесообразно взять из бизнес-технологий. Одним из самых эффективных методов диагностики компетентности является использование различных *кейсов*. По их решению можно судить об адекватности определения коммуникативной ситуации и выборе соответствующего стиля поведения, т.е. оценить когнитивный компонент компетенции. Существенным является и то, что при подборе кейсов может быть обеспечено соответствие стимульного материала тому кругу задач, с которыми сталкивается испытуемый в своей повседневной жизни и в сфере профессиональной деятельности.

Наиболее эффективным формирующим и оценочным средством выступают *деловые игры* - специально организованные игровые ситуации, имитирующие ситуации реального взаимодействия. Большую роль играют здесь технические средства фиксации поведения наблюдаемых – видеозаписи, поскольку их использование повышает точность и надёжность данных наблюдения и, главное, сам наблюдаемый может быть привлечён к процессу анализа. На этом этапе проводится оценка и учет используемых коммуникативных техник – темп речи, интонация, паузы, лексика, навыки активного слушания, невербальная техника: мимика и пантомимика, контакт глаз. В ходе обсуждения поведения участников в деловых играх выносится экспертная оценка их коммуникативной компетентности, причем в качестве экспертов выступают как преподаватель, так и группа студентов с самим испытуемым.

Наивысшей формой интерактивного обучения является разработка и внедрение в процесс обучения элементов тренинговой

работы либо полного цикла тренинга. Данный процесс требует от преподавателя определенного уровня подготовки, обеспечивающих психологическую безопасность и грамотный подбор упражнений. Эффективность использования тренинга в формировании компетенций является в настоящее время общепризнанным и не вызывает сомнений.

Отношение студентов к содержанию компетенции, т.е. ее ценностно-смысловой компонент, представляется возможным сформировать, используя диалоговый подход в образовательном процессе [5], обеспечивая тем самым эвристический стиль познавательной активности студентов. Ниже, в таблице 1 приводится примерное распределение используемых техник по формируемым компонентам компетенции.

Таблица 1 – Методики и оценочные средства, используемые в формировании коммуникативных компетенций студентов управленческих специальностей

Компонент коммуникативной компетенции	Используемые формирующие и оценочные средства
Адекватное восприятие себя	Тесты ЛФО Кеттелла, Леонгарда-Шмишека, Кейрси, Томаса-Килмана, тест «несуществующее животное», «автопортрет», «как меня видят другие» и др.
Умение пользоваться своими психологическими ресурсами	Методы психической саморегуляции эмоциональных состояний: ментальные, физические, релаксационные.
Адекватное восприятие партнера по общению	Деловые игры, тренинговые упражнения, кейсы
Умение распознавать ситуации общения	Кейсы, деловые игры, разбор видеоматериалов
Умение менять свою речь и поведение в зависимости от ситуации и задачи общения	Деловые игры
Умение убеждать	Тренинг уверенности в себе, тренинг лидерских качеств, деловые игры
Умение вести переговоры	Деловые игры, кейсы
Умение создавать атмосферу сотрудничества	Тренинг

Таким образом, компетентный подход в обучении ставит перед педагогами новые задачи. Преподаватель становится в большей степени организатором учебного процесса, где основной акцент делается на самораскрытие и самопознание студента, активизацию его собственного мотивационного потенциала и личностное развитие. Формирование компетенций связывается с глубинными личностными компонентами и становится невозможным без применения активных интерактивных методов обучения.

Список литературы

1. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРРО, 2005. - 384 с.
2. Самсонова М.В. От квалификаций к компетенциям/ Управление качеством: формирование компетенций выпускников ВУЗа: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012. – 109 с.
3. Мелибурда Е.Л. Ты-мы: Психологические возможности улучшения общения. – М.: Прогресс, 1986 – 265 с.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006. - 5 мая. <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.
5. Хуторской А.В. Эвристическое обучение: теория, методология, практика. Научное издание. - М.: Международная педагогическая академия, 1998. - 266 с.