

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им.
В.П.АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

БАГДАСАРЬЯН ИРИНА СЕРГЕЕВНА


МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРОВ МЕНЕДЖМЕНТА**


Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-психология

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:


Заведующий кафедрой
канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

 25.11.2019

Руководитель магистерской программы
канд. психол. наук, доцент Горнякова М.В.

 25.11.2019

Научный руководитель
канд. психол. наук, доцент Горнякова М.В.

 25.11.2019

Дата защиты 23.12.2019

Обучающийся
Багдасарьян И.С.

 25.11.2019

Оценка отлично

Красноярск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРОВ МЕНЕДЖМЕНТА	10
1.1. Профессиональная компетентность с позиции междисциплинарного подхода в отечественной и зарубежной психологической литературе.....	10
1.2 Модель профессиональной компетентности современного менеджера в трудах и зарубежных ученых.....	17
1.3. Предпроектное аналитическое исследование: современные требования рынка труда к профессиональной компетентности выпускников, имеющих квалификацию «Магистр» в области менеджмента.....	27
Выводы по главе 1.....	33
ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРОВ МЕНЕДЖМЕНТА.....	34
2.1. Программа эмпирического исследования профессиональной компетентности менеджера с позиции субъектов образовательного процесса в ВУЗе.....	34
2.2. Анализ результатов эмпирического исследования.....	36
2.3. Оценка результативности проекта.....	55
Выводы по главе 2.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	76
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	85

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Происходящие в нашей стране социально-экономические изменения, связанные с модернизацией и технологическими прорывами, существенно актуализируют с одной стороны, обсуждение вопросов подготовки квалифицированных кадров, которые рассматриваются в качестве основного ресурса для новой экономики, с другой, возрастание потребности человека в постоянном повышении квалификации, обновлении знаний, освоении новых видов деятельности. Сегодня на рынке труда востребованы специалисты, способные быть не только ответственными исполнителями, но и готовыми обучаться, заниматься саморазвитием, быстро адаптироваться к новым условиям труда, быть волевыми, креативными, генераторами новых идей, что собственно и составляет содержание современной образовательной парадигмы высшего учебного заведения. Психолого-педагогическая теория и практика рассматривают переход от узконаправленной задачи подготовки специалиста, имеющего высшее профессиональное образование, к целостному представлению о содержании образовательного процесса, где овладение профессией органически включено в пространство социальной, профессиональной, личностной самореализации человека.

Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на национальных и мировом рынках – эти и многие другие факторы заставляют менеджмент организаций интенсифицировать поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых уровень профессиональных компетенций менеджера занимают особое место. Однако, обществом сегодня остро ставится проблема о несоответствии профессиональных компетенций выпускников вузов экономических специальностей требованиям рынка

труда. Работодатели указывают на факт необходимости «доучивания» бывших студентов, приведение их компетентности в реализации управленческих функций в соответствии с растущими требованиями реальной практики.

Магистерская подготовка в рамках реализации Болонского соглашения предусматривает переход от субъектно-объектной модели обучения к субъектно-субъектной, что является необходимым условием в процессе формирования и развития профессиональной компетентности будущих магистров в области менеджмента. Компетентностный подход, декларируемый Болонским соглашением, как базовый психолого-педагогический подход, имеет важное значение в методологии при организации образовательного процесса в магистратуре, и определяющего организационные и содержательные основания его построения. Основополагающими для нас являются положения компетентностного подхода, позволяющего уточнить представления о профессиональных качествах и свойствах личности специалиста, разработанные И.А. Зимней, Д. Мертенс, Б. Оскарсон, А. Шелтен и др.

В психолого-педагогической литературе имеется значительное количество исследований, которые посвящены проблемам обучения в вузе (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, В.И. Загвязинский, Н.Д. Никандров, П.И. Пидкасистый, В.А. Сластенин, Ю.Г. Фокин и др.). Инновационные процессы в профессиональном образовании исследованы и предложены (А.В. Балахоновым, А.В. Берестовым, В. Д. Шадриковым и др), психолого-педагогическим особенностям обучения взрослых (Е.И. Огарев, Л.Ф. Вязникова и др.), работ, непосредственно направленных на разработку психолого-педагогических условий формирования профессиональной компетентности магистра в области менеджмента нам не встретилось. Включение в процесс профессиональной подготовки современных менеджеров психолого-педагогических условий определяется требованиями

рыночной экономики, в частности, во-первых, к повышению общей профессиональной компетентности специалистов нового типа, во-вторых, к подготовке менеджера, владеющего методиками диагностики и способами личностного саморазвития, в-третьих, психотехнологиями менеджмента человеческих ресурсов. Основной производительной силой общества становится человеческий потенциал.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, актуальность исследования вызвана обострением противоречия между возросшими требованиями к качеству подготовки конкурентоспособного магистра в области менеджмента и слабой разработкой психолого-педагогических условий формирования его профессиональной компетентности. Данное противоречие требует разработки ее психолого-педагогических основ.

Объект исследования: профессиональные компетенции магистров в области менеджмента.

Предмет исследования: психолого-педагогические условия формирования профессиональной компетентности современного менеджера.

Цель исследования заключается в разработке содержания психолого-педагогических условий формирования профессиональной компетентности магистра менеджмента для обеспечения востребованности и конкурентоспособности на современном рынке труда.

Гипотеза исследования: Формирование профессиональной компетентности у студентов магистерских программ по направлению «Менеджмент» зависит от психолого-педагогических условий образовательного процесса, опирающихся на достижения современного психолого-педагогического знания и включающего в себя:

1. Исследование профессионально важных качеств и построение обобщенных и конкретных моделей профессиональной компетентности менеджера;

2. Исследование личностно-профессионального развития студентов, обучающихся в магистратуре по направлению «Менеджмент»;

3. Готовность и способность преподавательского состава ВУЗа к реализации компетентного подхода при подготовке магистров менеджмента;

4. Исследование требований рынка труда к профессиональной компетентности выпускников магистерских программ по направлению «Менеджмент».

Исходя из цели и гипотезы исследования, были сформулированы следующие задачи:

1. Теоретически определить и обосновать содержание понятия «профессиональная компетентность» в психолого-педагогической науке;

2. Составить и реализовать программу эмпирического исследования профессиональной компетентности менеджера с позиции субъектов образовательного процесса в ВУЗе;

3. Разработать модель профессиональной компетенции менеджера;

4. Выявить психолого-педагогические условия для формирования профессиональной компетентности магистров менеджмента в вузе.

Методологическую и теоретическую основу работы составляют:

– фундаментальные теоретико-методологические положения отечественной психологической науки (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн);

– концептуальные основы в рамках компетентного подхода (И.Г. Агапов, Л.К. Гейхман, В. Гутмахер, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Д. Мертенс, Б. Оскарсон, Л.А. Петровская, Дж. Равен, М.Н. Скаткин, Ю.Г. Татур, Р. Уайт, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов, Г.П. Щедровицкий, и др.);

– теоретические основы обучения взрослых (А.А. Вербицкий, С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин,

Н.Н. Нечаев, Э.М. Никитин, Л.Д.Столяренко. А.Г. Теслинов, R. Blake, S. Brookfield, K. Cross, R. Gagne, C. Houle, M. Knowles, C. Rogers, A. Tough и др.);

– психологические основы формирования профессиональной деятельности (А.Г. Асмолов, Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, В.Я. Ляудис, А.К. Маркова, А.И. Подольский, Т.А. Подольская, З.А. Решетова, Н.Ф. Талызина, Д.И. Фельдштейн, В.Д. Шадриков и др.);

– теории и концепции управленческой деятельности (А.Г. Гостев, А.А. Деркач, Т.С. Кабаченко, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, Е.С.Кузьмин, А.Л. Свенцицкий, И.В. Резанович, А.А. Русалинова, А.Ф. Шикун и др.);

– принципы мониторинга личностно-профессионального развития управленческих кадров (Е.И. Головаха, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.Г. Ковалев, Ю.В. Синягин и др.).

– акмеологические основы анализа профессиональной деятельности (О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Ю.В. Синягин, Л.А.Степнова и др.).

В ходе исследования мы также опирались на принципы гуманистической психологии, основанные на неоспоримой ценности личности, способной нести ответственность за себя и свои решения, обладающей правом и возможностью выбора (К.А. Абульханова-Славская, В.Н. Мясищев, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, В.Э. Франкл).

В ходе работы были использованы теоретические методы исследования (анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, сравнение); эмпирические – методы психологического тестирования, анализа документов, беседы, наблюдения, анкетирования, методы качественного и количественного анализа полученных данных.

Характеристика выборки. В исследовании приняли участие студенты и преподаватели магистерских программ по направлению «Менеджмент»

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», руководящие работники и специалисты организаций разных форм собственности.

Научная новизна и теоретическая значимость проведенного исследования состоит в том, что впервые были сопоставлены смыслы понимания профессиональной компетентности менеджера с позиции участников образовательного процесса в вузе; разработаны и реализованы на практике психолого-педагогические условия реализации учебного процесса в вузе в ходе формирования профессиональной компетентности магистра менеджмента; описана психолого-педагогическая специфика задач, стоящих перед высшей школой и условий, в которых реализуются программы магистерской подготовки; проведено исследование личностно-профессионального развития студентов и преподавателей, как субъектов учебного процесса; показаны пути применения полученных результатов при разработке и реализации магистерских программ при подготовке современного менеджера.

Практическая значимость заключается в:

- выявлении психолого-педагогических аспектов (мотивационная активность личности преподавателя и студента по формированию у современных менеджеров профессиональной компетентности; интеграция управленческой и психолого-педагогической подготовки; создание инновационного образовательного пространства вуза; научно-методическое обеспечение внедрения инновационных инструментов в процессе подготовки современного менеджера на основе компетентностного подхода);
- введении изменений в содержание учебного плана обучающихся по направлению 38.04.02.01 «Менеджмент в социальной сфере» дисциплин профессионального цикла, обеспечивающих формирование компетенций современного менеджера;
- разработке рабочих программ дисциплин учебного плана 38.04.02.01 «Менеджмент в социальной сфере» для последующего внедрения

в учебный процесс «Психология менеджмента», тренинг «Управление командой»;

– разработке программы повышения квалификации преподавателей Вуза по вопросам внедрения в образовательный процесс психолого-педагогических технологий формирования и развития профессиональной компетентности у будущих менеджеров.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРОВ МЕНЕДЖМЕНТА

1.1. Профессиональная компетентность с позиции междисциплинарного подхода в отечественной и зарубежной психологической литературе

Проблема компетентности как свойства профессионала и ее конкретных видов традиционно является одной из важнейших в психолого-акмеологических исследованиях, так как компетентность представляет собой необходимое условие профессионализма личности и деятельности. В педагогической науке, психологии и акмеологии проведены как теоретические, так и прикладные исследования различных видов компетентности – профессиональной, социальной, психологической, коммуникативной, аутопсихологической, конфликтологической, социально-психологической, компетентности при осуществлении кадровой работы и пр. Выявлены их сущностные характеристики, особенности организации педагогического процесса, психологическая структура, психологические и акмеологические условия и факторы развития, однако эта проблема еще пока далека от своего законченного решения. В частности, недостаточно изучены их системные качества, свойства, механизмы формирования и развития, логические связи между различными видами компетентности, а так же некоторые ее важнейшие виды, представляющие большой интерес для практики [46].

Среди проведенных психолого-акмеологических исследований компетентности заметное место занимают те, в которых была подвергнута анализу категория «компетентность». В психолого-акмеологических исследованиях компетентность традиционно рассматривалась в контексте

выделения ее свойств на уровне общего, особенного и единичного, что соответствует одному из ведущих методологических принципов научного знания (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.Н. Мясищев). В связи с этим сама категория «компетентность», как подчеркивалось, отвечает требованиям уровня общего, является обобщающей именно на уровне общего.

Сегодня, как полагают многие исследователи, подготовка специалистов в любой области должна осуществляться на новой концептуальной основе в рамках компетентностного подхода (И. Г. Агапов, Л. К. Гейхман, В. Гутмахер, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Д. Мертенс, Б. Оскарсон, Л.А. Петровская, Дж. Равен, М.Н. Скаткин, Ю.Г. Татур, Р. Уайт, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов, Г. П. Щедровицкий и др.).

Компетентность – понятие, которое завоевало себе одно из центральных мест в словаре отечественного специалиста по работе с персоналом. Все чаще именно компетентность декларируется менеджерами по человеческим ресурсам в качестве отправной точки всей совокупности мероприятий в отношении работников компании. Однако во многом понятие компетентности повторило судьбу других иноземных категорий. Оно воспринято через призму имеющегося опыта, сложившихся стереотипов, было во многом вырвано из контекста и переработано с учетом местных условий [50].

Профиль компетенций – это описание характеристик, присущих лучшим исполнителям, эффективным работникам, построенное по принципу критических отличий. Профиль компетенций позволяет описать ключевые свойства, критичные для успешных профессионалов в условиях данной организации. Кроме того, профессионально важные качества – это любые психологические характеристики, в том числе не связанные с поведением работника (его психические свойства, такие как темперамент, врожденные способности и т.п.). При описании же компетенций мы рассматриваем только

те качества, которые могут проявляться в поведении работника (и поэтому становятся наблюдаемыми).

Некоторые исследователи полагают, что «основателем компетентностного подхода был Аристотель, который изучал возможности состояния человека, обозначаемого греческим «*atere*».

Н.И. Алмазова определяет компетенции как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность – это качественное использование компетенций. Другое определение компетентности дал Н.Н. Нечаев: «Доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей». Наиболее остроумно на эту тему высказался известный психолог Б.Д. Эльконин: «Компетентностный подход – это как привидение: все о нем говорят, но мало кто его видел» [2,52].

С точки зрения бизнес-практиков, профессиональные компетенции – это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями. Ключевые компетенции могут быть описаны стандартами KSAO, которые включают:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

Специалисты отмечают, что применение такой простой формулы для описания ключевых компетенций сопряжено с трудностями в определении и диагностике двух ее элементов: знания и умения (KS) гораздо легче определить, чем способности и иные характеристики (AO) (в частности, из-за абстрактности последних). Кроме того, в разное время и у разных авторов буква «А» означала разные понятия (например, attitude – отношение), а буква

«О» в аббревиатуре отсутствовала вовсе (используется для обозначения физического состояния, поведения и т. п.).

Однако следует сосредоточиться именно на skills и abilities, поскольку:

- они играют огромную роль в обеспечении конкурентоспособности компании, которую возглавляет данный руководитель;

- либо это вводится в единичных вузах – в так называемых предпринимательских университетах. Как результат, рынок образовательных услуг наводнен образовательными и тренинговыми структурами, компенсирующими пробелы вузовского образования.

Анализ психологической литературы показал, что это сложное, многокомпонентное, междисциплинарное понятие, определяемое с помощью множества различных дефиниций. Описания содержания этого понятия имеют нестрогий характер и отличаются по объему, составу, семантической и логической структуре. Признаки проявления компетентности чаще всего описываются с помощью слов «эффективность», «адаптивность», «достижение», «успешность», «понимание», «результативность», «владение», «качество» и «количество». Понятия «компетентность», «компетенция» могут трактоваться как:

- совокупность (система) знаний в действии;
- личностная черта, свойства и качества личности;
- как критерий проявления готовности к деятельности;
- способность, необходимая для решения задач и для получения необходимых результатов работы;

- интегрированная целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную деятельность, способность человека реализовать на практике свою компетентность, мотивированная способность;

деятельностные знания, учения, навыки, опыт (интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач), а также мотивационная и эмоционально-волевая сфера личности;

– проявленные им на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая её социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость её постоянного совершенствования» и мн. др.

Ряд отечественных авторов рассматривает компетентности (компетенции) как составляющие части общей компетентности человека (специалиста). Так, например, С.Ш. Чернова в определении соотношения понятий «компетентность» и «компетенции» занимает позицию, согласно которой «под компетентностью понимается характеристика личности, означающая обладание совокупностью определенных компетенций. Компетенция – единство знаний, опыта, способности действовать и навыков поведения индивида, определяемых заданностью ситуации. При такой интерпретации компетентность включает в себя разного рода компетентности и (или) компетенции».

В своих исследованиях И.А. Зимняя принципиально разводит эти понятия, обосновывает и отстаивает свою точку зрения на их взаимоотношение. Понятие «компетентность по сравнению с компетенцией гораздо шире», – пишет И.А. Зимняя. – «Оно включает наряду с когнитивно-знаниевым мотивационный, отношенческий, регулятивный компоненты». Компетенция, по автору, это «программа», на основе которой развивается компетентность» [36].

Другой исследователь этого вопроса, Л.Г. Семушина, пишет, что «компетентность» характеризует степень овладения работником данной профессией или специальностью [77].

В.И. Байденко определяет профессиональную компетентность как «готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организованно и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности. Это связанные с предметом навыки – соответствующие технические приемы, присущие различным предметным областям» [15].

В.Г. Пищулин обосновывает и включает в профессиональную компетентность такие составляющие, как специальная компетентность (ЗУНы, обеспечивающие самостоятельное выполнение профессиональных действий и дальнейшее профессиональное развитие), коммуникативная компетентность, ауткомпетентность (саморегуляция), навыки устной и письменной речи, организаторская компетентность, поисково-исследовательская компетентность. А.Дорофеев, рассматривает профессиональную компетентность как показатель качества образования. По мнению В.А. Болотова, В.В. Серикова, природа компетентности такова, что она, будучи продуктом обучения, не прямо вытекает из него, а является следствием саморазвития индивида, его не столько технологического, сколько личностного роста, следствием самоорганизации и обобщения деятельностного и личностного опыта [60].

Обобщая понятия отечественных авторов, занимавшихся этим вопросом можно сказать, что компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. К этому перечню А.В. Хуторской, основываясь на позициях личностно-ориентированного обучения, добавляет совокупность смысловых ориентаций, необходимых для продуктивной деятельности [84].

Если обратиться к трактованию компетентности с точки зрения зарубежных авторов, то, например, по Р. Бояцису, компетентность необходима для эффективного выполнения работы, но она не имеет

решающего значения, если не соответствует функциональным требованиям самой работы и культуре организации.

Дж. Равен под компетентностью понимал специальную способность человека, необходимую для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающую узкоспециальные знания, навыки, способы мышления и готовность нести ответственность за свои действия.

По мнению А.Г. Бермуса: «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты» [17].

М.А. Чошанов считает, что компетентность – это не просто обладание знаниями, а постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях, то есть владение оперативными и мобильными знаниями; это гибкость и критичность мышления, подразумевающая способность выбирать наиболее оптимальные и эффективные решения и отвергать ложные.

Стив Уиддет и Сара Холлифорд в своей книге говорят о том, что компетентность является центральным звеном всей работы с человеческими ресурсами в организации.

Таким образом, если в самом обобщенном виде мы определим компетенцию как свойство (качество), то компетентность может рассматриваться как обладание этим свойством, проявляющееся в профессиональной деятельности. Покидая стены вуза, выпускник-менеджер должен обладать определенными компетенциями – профессионально-релевантными качествами, тем потенциалом, который будет актуализирован в процессе осуществления профессиональной деятельности и свидетельствовать о его компетентности.

И.А. Зимняя в своих работах выделяет общую и специальную компетентность.

Специальная компетентность означает систему интеллектуального, психологического, морального и деятельного (функционального) состояний специалиста, отражающих уровень приобретенных знаний, навыков, опыта, информационной насыщенности и других свойств в узкой сфере профессиональной деятельности.

Общая компетентность означает систему интеллектуального, психологического, морального и деятельного (функционального) состояний специалиста, отражающих уровень приобретенных знаний, навыков, опыта, информационной насыщенности и других свойств в широкой сфере деятельности [36].

Таким образом, профессиональная компетентность – ключевая многоаспектная проблема в психологическом и акмеологическом плане. Ее актуальность и значимость подчеркивается в современных психолого-педагогических и акмеологических исследованиях. Вместе с тем определение сущности профессиональной компетентности, ее содержание, структура, специфика, критерии, показатели, уровни характеризуется неоднозначностью трактовок, что свидетельствует о сложности и противоречивости анализируемой нами проблемы.

1.2. Модель профессиональной компетентности современного менеджера в трудах отечественных и зарубежных ученых

Рассматривая профессиональные компетенции, большинство исследователей выделяют: простые (базовые) компетенции (формируемые на основе знаний, умений, способностей, легко фиксируемые, проявляющиеся в определенных видах деятельности); ключевые компетенции – чрезвычайно сложные для учета и измерения, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях личности с миром, отражающие духовный мир личности и смыслы ее деятельности.

Рассуждения исследователей сводятся к тому, чтобы современный менеджер обладал конструктивностью управленческого мышления и рефлексивными способностями (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, И.Н. Семенов),

Выпускник – менеджер должен уметь применять полученные в ходе обучения знания, умения и навыки в повседневных и изменяющихся ситуациях на работе, демонстрируя свою профессиональную компетентность. Существующая практика подготовки менеджеров обеспечивает обучение основным функциям классического менеджмента: организация, планирование, мотивация, координация и контроль (Тейлор Ф., Фаоль А.). Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед производством, перед прибылью, перед интересами предприятия, фирмы, учреждения. Именно такая постановка вопроса составляет культуру управления.

По мнению А.К.Маркова, Л.А.Степнова, управленческая деятельность менеджера сложна, динамична, изменчива и носит сугубо личный характер. Основные психологические особенности этой деятельности можно свести к следующим:

- большое разнообразие видов деятельности на разных уровнях управленческой иерархии;
- неалгоритмический, творческий характер деятельности, осуществляемый при недостатке информации и в условиях часто меняющейся, нередко противоречивой обстановки;
- ярко выраженная прогностическая природа решаемых управленческих задач;
- значительная роль коммуникативной функции;
- высокая психическая напряженность, вызываемая большой ответственностью за принимаемые решения.

Менеджер должен проявлять большую компетентность при принятии своевременных и верных управленческих решений, а это требует применения

новых навыков и подходов к процессу управления. В настоящее время существуют модели компетенций, которые служат неким эталоном.

Компетенции без уровней. Простая модель, то есть модель, которая охватывает виды работ с простыми стандартами поведения, может иметь один перечень индикаторов для всех компетенций. В этой модели все поведенческие индикаторы относятся ко всем видам деятельности. Например, модель, которая описывает работу только старших менеджеров компании, в разделе «Планирование и организация» может включать следующие индикаторы поведения: составляет планы, которые распределяют работу по срокам и приоритетам (от нескольких недель до трех лет), или которые точно соответствуют целям деятельности отдела, координирует деятельность отдела с бизнес планом компании.

Единый перечень индикаторов поведения – это то, что и требуется, потому что все индикаторы поведения необходимы в работе всех старших менеджеров.

Модель компетенций по уровням охватывает широкий спектр работ с различной категоричностью требований, поведенческие индикаторы в рамках каждой компетенции можно свести в отдельные перечни или разделить по «уровням». Это позволяет целый ряд элементов разных компетенций сводить под один заголовок, что удобно и необходимо, когда модель компетенций должна охватывать широкий диапазон видов деятельности, работ и функциональных ролей. Обычно существует определенная связь между уровнями компетенций и сложностью деятельности, но эта связь не всегда непосредственна и однозначна. Другой метод распределения компетенций по уровням – разделение по профессиональным качествам, которые необходимы работнику. Этот метод используется тогда, когда модель компетенций относится к одной ступени работы или одной роли. Например, модель может включать перечень следующих индикаторов:

- исходные компетенции – обычно это минимальный набор требований, необходимых для допуска к выполнению работы;
- выдающиеся компетенции – уровень деятельности опытного сотрудника;
- отрицательные компетенции – обычно это такие стандарты поведения, которые контрпродуктивны для эффективной работы на любом уровне. Этот метод используется, когда необходимо оценить различные степени компетенции группы работников.

Современные исследователи компетентностного подхода (А.К. Маркова, Л.А. Степнова, Е.В. Земцова, А.И. Субетто) выделяют следующие основные компетенции менеджеров [78]:

- Ориентация на результат, достижения. Способность нести ответственность за реализацию решений, способность ставить новые амбициозные цели по достижении предыдущих. Поведение, ориентированное на задачу и на отношения.
- Гибкость. Способность быстро и адекватно реагировать на внештатные ситуации, видеть и определять проблему, находить пути ее решения, собирать команду для внедрения, давать оценку результатов.
- Способность к обучению, самообучению. Обучаемость, восприимчивость к новым методам и технологиям, умение применять новое на практике. Способность к самоанализу. Готовность проанализировать свои достижения и недостатки, посмотреть на привычные вещи другими глазами, разумно использовать чужой опыт.
- Влияние, умение убеждать. Способность отстаивать собственное мнение. Логичность при ведении конструктивных бесед. Владение техниками влияния. Умение выявлять и использовать мотивы людей. Умение задавать правильные вопросы и определять степень информированности и эмоциональное состояние партнера.

– Умение слышать других, принимать обратную связь. Умение создавать каналы двухсторонней коммуникации – абстрагироваться от своих мнений и мыслей, концентрироваться на словах собеседника. Хорошая слуховая и зрительная память. Владение разными способами обратной связи. Умение эффективно поощрять и критиковать других людей.

– Навыки презентаций, переговоров. Умение определять цели и задачи презентации, интересы аудитории. Построение эффективного вступления, связующих фраз, основной части и завершения презентации. Владение стратегиями убеждения и ораторскими навыками. Знание стадий эффективного процесса переговоров. Умение определить интересы участников, выбрать наилучшую альтернативу. Умение обсуждать, предлагать, вести позиционный торг. Владение техниками манипулирования и умение противостоять им.

– Клиентоориентированность. Знание политики и стандартов в области работы с клиентами. Ориентация на текущие и перспективные потребности клиентов. Умение вести себя корректно с разными типами «трудных» клиентов. Умение строить партнерские отношения с клиентами, умение распознавать дополнительные возможности и риски в отношении с клиентами.

К компетенциям менеджера также можно отнести: аналитические способности, креативность, организаторские способности, умение работать в команде и др. Существует три принципа, которым необходимо следовать, создавая модель профессиональных компетенций.

1. Привлечение к разработке модели людей, которые будут использовать эту модель.

2. Предоставление сотрудникам полной информации о том, что и почему происходит в компании.

3. Стремление к тому, чтобы стандарты поведения, включенные в компетенции, подходили всем пользователям, а предполагаемые формы применения соответствовали корпоративным интересам.

Общее в критике моделей компетенций состоит в том, что компетенции отражают лишь один момент из всего времени выполнения работы. Если создание модели компетенций фокусируется на том, что важно сегодня, то быстро происходящие изменения в деятельности организаций общественного и частного сектора так же быстро превратят созданную модель в ненужную. Важно, чтобы при разработке модели компетенций учитывались представления о будущем. При оценке актуальности модели компетенций сиюминутные и перспективные стандарты деятельности необходимо разумно сбалансировать [69].

Российская модель компетенций «20 граней», (рисунок 1) была разработана по результатам исследования, которое проводилось с сентября 2005 года по май 2006 года. Участниками исследования стали 40 ведущих российских и западных компаний. В рамках исследования было проведено 141 интервью с топ-менеджерами и успешными менеджерами среднего звена в России.

Управленческие навыки		Мотивация	
Планирование и организация Управление людьми Развитие подчиненных Лидерство		Инициативность Ориентация на качество Нацеленность на результат Саморазвитие	
Навыки принятия решений	Индивидуальные черты	Межличностные навыки	
Анализ проблем Сбор информации Коммерческое мышление Системность мышления	Стрессоустойчивость Адаптивность Ответственность Позитивное мышление	Межличностное понимание Работа в команде Убедительная коммуникация Построение взаимоотношений	

Рисунок 1. Модель компетенций «20 граней»

Модель компетенций A&DC, (рисунок 2) включает 35 компетенций. Основными критериями построения данной модели являются дискретность, прозрачность и измеряемость. Данная модель была разработана топ – менеджерами компании A&DC.

Менеджерские навыки		Мотивация	
Планирование и организация		Инициативность	
Управленческий контроль		Устойчивость	
Делегирование		Личная мотивация	
Лидерство		Ориентация на качество	
Развитие других		Ответственность	
Организационная чувствительность		Ориентация на клиента	
		Ориентация на результат	
Навыки принятия решений	Индивидуальные качества	Навыки межличностных отношений	
Рассудительность	Стрессоустойчивость	Слушание	
Анализ проблем	Гибкость	Убедительность в общении	
Решительность	Открытость изменениям	Письменная коммуникация	
Креативность	Упорство	Межличностная чувствительность	
Анализ числовой информации	Независимость	Оказание влияния	
Понимание бизнеса	Личностная целостность	Понимание разнообразия	
Стратегическое видение	Внимание к деталям	Налаживание контактов	
		Командная работа	

Рисунок 2. Модель компетенций менеджера A&DC

Преимуществом данной модели является описание всех часто встречающихся компетенций. Дополнительным плюсом является то, что они четко соотносятся с упражнениями, которые используются в рамках Центров оценки и развития и, таким образом, можно легко определить набор упражнений для оценки тех или иных компетенций.

Сравнивая российскую модель компетенций «20 граней» и стандартную модель компетенций британской компании A&DC можно увидеть, что западная модель имеет более расширенный список навыков, необходимых современному менеджеру.

Таблица 1

Сравнение Российской модели компетенций «20 граней» и стандартной модели компетенций британской компании A&DC

Российская модель	Западная модель A&DC
Управленческие навыки	
Планирование и организация	Планирование и организация
Управление людьми	Управленческий контроль
Управление людьми	Делегирование
Развитие подчиненных	Развитие подчиненных
Лидерство	Лидерство
	Понимание организации
Мотивация	
Инициативность	Приверженность компании
Ориентация на качество	Стандарты работы
Нацеленность на результат	Энергичность
Саморазвитие	Инициативность
	Нацеленность на достижение
	Устойчивость
	Ориентация на клиента
Навыки принятия решений	
Анализ проблем	Рациональность
Сбор информации	Анализ проблем
Коммерческое мышление	Решительность
Системность мышления	Инновативность
	Понимание бизнеса
	Готовность к риску
	Стратегическое мышление
Индивидуальные черты	
Стрессоустойчивость	Стрессоустойчивость
Адаптивность	Адаптивность
Ответственность	Гибкость
Позитивное мышление	Независимость
	Следование нормам
	Внимание к деталям
	Настойчивость
Межличностные навыки	
Межличностное понимание	Межличностное понимание
Работа в команде	Убедительность в общении
Убедительная коммуникация	Письменная коммуникация
Построение взаимоотношений	Влияние
	Общительность
	Командная работа

Основные выводы, которые делают исследователи из DeTech по данным моделям такие:

Управленческие навыки и навыки принятия решений, необходимые для успешной работы менеджерам в России и на Западе практически одинаковы. Основные различия в критериях успешности менеджеров на Западе и в России лежат в области межличностных навыков (навыки общения, построение взаимоотношений) и индивидуальных характеристиках (позитивное мышление, саморазвитие), которые во многом зависят от особенностей культуры и экономической ситуации в стране.

Но все же выявлено 4 новые компетенции, характерные только для России и которые не отражены в западной модели: саморазвитие, позитивное мышление, системность мышления, построение взаимоотношений.

Рассмотрев существующие модели, мы объединили их в одну, которая будет основой модели профессиональных компетенций современного менеджера, именно она послужит шаблоном для проведения исследования.

Таблица 2

Модель профессиональных компетенций современного менеджера

№	Компетенции	Содержание компетенций
1	2	3
1	Управленческие компетенции	<ul style="list-style-type: none"> – умение планировать собственную деятельность и деятельность подчиненных – умение контролировать деятельность – умение организовывать деятельность – умение делегировать полномочия – умение мотивировать персонал – умение анализировать собственную деятельность и деятельность подчиненных – навыки принятия решений – навыки решения производственных проблем – навыки лидерства – навыки развития персонала

1	2	3
2	Коммуникативные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> – умение слушать – умение устанавливать контакт – умение убеждать – умение давать обратную связь – убедительность в общении – межличностное понимание – навыки работы в команде – гибкость (способность действовать и принимать решения в зависимости от сложившейся ситуации)
3	Личностные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> – ответственность – стрессоустойчивость – креативность (творчество) – стремление к саморазвитию
4	Специальные (профессиональные) компетенции	<ul style="list-style-type: none"> – способность создавать инструкции, стандарты в соответствии с потребностями предприятия (организации) – способность применять знания на практике – навыки разработки и управления проектами – знание особенностей технологического процесса на предприятии

Так же, рассмотрев отечественную и зарубежную модель профессиональной компетентности менеджера, можно сделать вывод, что в обе модели входят основные, ключевые компетенции, развитие которых влияет на успешную профессиональную деятельность выпускников-менеджеров. Данные ключевые компетенции станут основой разрабатываемой нами модели компетентности выпускника-менеджера и именно для их развития будут предложены определенные технологии.

1.3. Предпроектное аналитическое исследование: современные требования рынка труда к профессиональной компетентности выпускников, имеющих квалификацию «Магистр» в области менеджмента

Требованиями предприятий и организаций к функциональным обязанностям выпускников-менеджеров.

Менеджеры отличаются и по специализации, по направлению деятельности. Преимущества профессии: престижная профессия; простор для творческого подхода к делу; возможность реализовать собственные амбиции; социальная значимость (личное влияние на экономические показатели эффективности, прибыль организации) [14].

Ограничения профессии: интенсивный умственный труд; ненормированный рабочий день; психоэмоциональные нагрузки; высокая ответственность.

Тип и класс профессии.

Профессия менеджера относится к типу «Человек – Человек», она ориентирована на общение и взаимодействие с людьми. Для этого требуются умения устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать людей и разбираться в человеческих взаимоотношениях, обладать развитыми лексическими способностями и вербальным мышлением, обладать эмоциональной устойчивостью и лидерскими наклонностями.

Дополнительный тип профессии «Человек – Знак», поскольку она связана с работой со знаковой информацией: текстами, цифрами, формулами, таблицами, чертежами, картами, схемами. Для этого требуются логические способности, умение сосредотачиваться, интерес к работе с информацией, развитое внимание и усидчивость, умение оперировать числами, пространственное мышление. Профессия менеджера относится к классу эвристических, она связана с управлением другими людьми, с анализом,

планированием, контролем, мотивированием. Эта профессия требует высокой эрудиции, оригинальности мышления, стремления к развитию и постоянному обучению.

Содержание деятельности.

Деятельность менеджера как управленца направлена главным образом на обеспечение роста прибыли организации. Ее конкретное содержание во многом определяется направлением специализации и уровнем менеджера.

Требования к знаниям и умениям специалиста.

Для успешного освоения профессии менеджеру необходимы базовые знания по математике, русскому языку, обществоведению. Желательно знание иностранных языков.

Квалифицированный менеджер должен знать:

- трудовое законодательство;
- научную организацию производства и специфику своего предприятия;
- закономерности ценообразования и налогообложения;
- основы маркетинга и рекламы;
- технику ведения деловых переговоров.

Квалифицированный менеджер должен уметь:

- управлять большим количеством сотрудников;
- осуществлять бизнес-планирование, четко определяя сроки, ресурсы, средства и методы достижения цели;
- ставить задачи подчиненным, мотивировать их;
- организовывать деятельность подчиненных, наделяя ресурсами, определяя их функционал, компетентность и зоны ответственности;
- контролировать и оценивать деятельность подчиненных, давать им конструктивную обратную связь;

- держать в голове большой объем информации из разных источников;
- пользоваться современной оргтехникой;
- целенаправленно заниматься развитием подчиненных и саморазвитием.

Требования к индивидуальным особенностям специалиста.

Для успешной деятельности в качестве менеджера необходимо наличие следующих профессионально-важных качеств:

- интерес к работе с информацией;
- креативность;
- хорошо развитое внимание;
- способность концентрироваться на задаче и быстро переключаться с одной задачи на другую;
- развитые лексические и логические (аналитические) способности;
- выраженная склонность к управленческой работе;
- выраженная активность и физическая подвижность;
- высокая эмоциональная устойчивость.

Специалисты отмечают, что в функциональном плане все действия менеджера условно могут быть распределены по трем группам. Можно считать, что исполнение функций, отнесенных к одной из трех групп, соответствует одной из трех ролей руководителя.

В этой системе главное место занимает «Администратор», который производит необходимые действия по управлению подчиненными ему работниками и формированию нужной микросреды. «Технолог» обеспечивает технологическую поддержку действий менеджера и подготовку решений, а «Специалист» занят сопутствующей деятельностью неуправленческого характера.

В ряде случаев конкретные действия менеджера невозможно однозначно отнести к той или другой роли. Условность ролевого подхода проявляется в ситуациях, когда менеджеру приходится решать задачи, одновременно входящие в сферу ответственности разных ролей. Например, принятие решений представляет собой действие, в котором участвуют и «Администратор» и «Технолог». Однако распределение функций руководителя в виде системы трех ролей позволяет в идеальном случае обеспечить все функциональные потребности менеджера.

Ресурсы менеджера представляют собой набор средств, которыми он располагает, и которые могут быть им использованы в процессе управленческой деятельности. Система ресурсов менеджера формируется из нескольких источников и включает в себя: административные, профессиональные ресурсы и психологические ресурсы личности.

Источником административных ресурсов является управленческая иерархия. В личные административные ресурсы менеджера входит соответствующее его должности право руководить подчиненными и управлять ресурсами. Профессиональные ресурсы менеджера включают накопленный опыт практической управленческой деятельности и специальные знания. Психологические ресурсы менеджера включают в себя стиль делового поведения и способ мышления. Источником этого ресурса является сама личность, заданная структурой базовых компонент, включающих способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции и мотивацию. Баланс системы ресурсов является одним из условий хорошей работы менеджера: профессиональные и психологические ресурсы менеджера должны соответствовать административным ресурсам, которые будут ему предоставлены в результате иерархизации.

1. Личные качества:
 - выносливость в состоянии неопределенности и стресса;
 - выдержка в любой конфликтной ситуации;

- коммуникативность;
- умение слушать;
- интуиция;
- приспособляемость к ситуации;
- восприимчивость критики, самокритичность;
- уверенность в себе;
- авторитетность;
- стремление к успеху и готовность работать для этого;
- возраст и внешние данные;
- сила воли;

2. Личные способности:

- умение убеждать, пробивать свои идеи (харизма);
- умение распределять обязанности и давать четкие указания;
- умение стимулировать и мотивировать работников;
- легкость в общении, тактичность и дипломатичность;

3. Интеллектуальные способности:

- ум и рассудительность;
- творческий потенциал;
- умение принять нужное решение;
- логическое, структурное, системное мышление;
- интуиция;

Большое значение организации уделяют именно управленческим компетенциям выпускников-менеджеров, которые необходимо развивать посредством дополнительных тренингов личностного развития.

Характер основных решений менеджера зависит от сферы его деятельности, а также от предметного круга функций, закрепленных за ним в конкретной организации. Обязательное требование к выпускникам университета – это владение навыками применения программного

обеспечения. При этом компании ожидают от молодых специалистов лишь общей подготовки и не отказываются при необходимости обучить их [19].

Так, по мнению Н. Вельковой для менеджера наиболее важными качествами являются высокая работоспособность, организаторские способности и умение принимать решения. Он должен обладать такими качествами, как эффективность взаимодействия с людьми, инициативность и креативность. А менеджеру по персоналу в системе управления человеческими ресурсами необходимо эффективно взаимодействовать с людьми, быть коммуникабельным, гибким и мобильным.

На сегодняшний день, помимо профессионализма, особое значение приобретают так называемые «ключевые компетенции»: наличие теоретических знаний в определённой области и умение применить их на практике. Важную роль играет также желание учиться, способность нести ответственность и принимать решения в различных ситуациях. В то же время, с точки зрения большинства работодателей, современные выпускники вузов по приведенным выше параметрам явно отстают от актуальных требований. Проблемой является значительный разрыв между вузовской теорией и тем, что ожидается от выпускников на практике. Неоднократно упоминается необходимость усилить и укрепить сотрудничество организаций с университетами, что дало бы возможность студентам получить реальное представление о рабочей обстановке на том или ином предприятии. Именно недостаточное представление о реальных условиях работы и требованиях к позиции является одной из наиболее важных проблем при адаптации выпускника на новом месте.

Таким образом сравнивая требования отечественных и зарубежных работодателей к профессиональной компетентности выпускника-менеджера, можно сказать о том, что в основном самые высокие требования относятся к личностным свойствам (ответственность и т.д) и коммуникативным навыкам.

Выводы по главе 1

Итак, понятие «компетентность» рассматривалось исследователями с разных позиций. В отечественной литературе понятие компетентность употребляется сравнительно недавно, как правило, происходит отождествление понятий «профессионализм» и «компетентность». Чаще всего работы отечественных исследователей посвящены проблемам профессиональной пригодности, профессиональной ориентации. В нашем исследовании под компетентностью мы будем понимать характеристику степени соответствия требованиям профессии, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

Другими словами, компетентность – это совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Это определение взято за основополагающее, так как оно является комплексным и охватывает все необходимые элементы и характеристики компетентности. Мы выяснили, что компетентность включает в себя знания, умения и владения. Далее рассматривая и сравнивая отечественные и зарубежные модели профессиональной компетентности, мы пришли к выводу, что список компетенций, входящих в западную модель, намного шире. По сравнению с отечественной моделью, зарубежная модель включает такие навыки как креативность, инновационность. Что касается требований отечественных и зарубежных работодателей, то требования к менеджерам имеют общий характер, в основном речь идет не о hard, а в большей степени soft skills. Сегодня от выпускников университетов, владеющих компетенциями менеджера, ожидают такие характеристики, как эффективные коммуникации, умение работать в команде, стрессоустойчивость, высокая адаптация, гибкость.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин В.А. Психология личности: учеб. пособие / 2-е изд. СПб.: Изд-во В.А Михайлова, 2009. 89 с.
2. Алмазова Н.И. Формирование межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в экономическом вузе. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2003 Т. 3 № 6 С. 194-204.
3. Атаманчук Г.В. Проблемы управления и управляемости в обществе: Избранное. М., 2011, 258 с.
4. Багдасарьян И.С. Подходы к формированию профессиональной компетентности менеджера // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, №9. Издательский Дом «Академия Естествознания», 2013. С. 34-36.
5. Багдасарьян И.С. Профессиональная компетентность менеджера глазами студентов и работодателей // Сборник статей Государственного университета управления, 2012. №12. С. 215-220.
6. Багдасарьян И.С. Современный взгляд на подготовку магистров менеджмента: развитие личности студента в условиях новых общественных вызовов / И.С. Багдасарьян, Г.Ф. Каячев, // Вестник Красноярского аграрного государственного университета, 2012. № 4.
7. Багдасарьян И.С. Технологическое обеспечение компетентностного подхода в профессиональном образовании как условие для реализации процессов модернизации социально-экономических систем региона // «Модернизация социально-экономических систем региона»: Улан-Удэ, ВСТГУ, 2011. 378 с.
8. Багдасарьян И.С. Психотехнологии развития профессиональных компетенций студентов магистерской программы по направлению

«Менеджмент» // «Психологическая наука и практика: проблемы и перспективы»: Н. Новгород, 2010. 350 с.

9. Багдасарьян И.С. Интерактивные методы как условие развития профессиональных компетенций современного менеджера // Сборник статей Государственного университета управления, 2010. №3. С. 33-37.

10. Багдасарьян, И.С., Дудкина Г.В. Подходы к формированию коммуникативной компетентности менеджера // В мире научных открытий, 2010. №6.2 (12). С. 213-216.

11. Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В. Тренинг как условие развития профессиональной компетенции современного менеджера // Тезисы I Международной научно-практической конференции, 12-13 марта 2010, г. Красноярск: СибГАУ. 2010. 437 с.

12. Bagdasarian I.S., Model for communicative competence development of master students in management/I. Bagdasaryan// Psychology and psychiatry, sociology and healthcare, education, vol i. -sofia:stef92 technology ltd, 2017. С.813-820

13. Bagdasarian I.S., Communication and reflection in training master students: материалы временных коллективов/I. Bagdasarian// Psychology and psychiatry, sociology and healthcare, education, vol ii. -sofia:stef92 technology ltd, 2018. С.173-180

14. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Управление персоналом: учеб. пособие //М: Academia (Академпресс), 2010. 219 с.

15. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы // М., 2005

16. Берн Эрик. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М.: Эсмо, 2013.

17. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы компетентного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос», 2005, URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910>
18. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. // Спб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.
19. Благов Ю.Е., Иванова Е.А. «Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального доклада о социальных инвестициях» // Российский журнал менеджмента 7 (1), 2009. С. 3–24.
20. Бурк Л., Логздон Дж. М. Как окупается корпоративная социальная ответственность // Российский журнал менеджмента 8 (4), 2010. С. 57–68.
21. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник. – 4-е изд. // М.: Гардарики, 2009. 528 с.
22. Гавра Д.П. Основы теории коммуникации.– СПб. : Питер, 2011. – 284 с.
23. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов. 5-е изд., перераб. и доп.// М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. 511 с.
24. Гордон Дэвид, Доуз Грэхем. Познавая мир. Моделирование Структуры Опыта, 2012г.
25. Грановская Р. М. Элементы практической психологии // М.: ЮНИТА-ДАНА, 2009. 396 с.
26. Грановская Р. М. Элементы практической психологии // М.: ЮНИТА-ДАНА, 2009. 656 с.
27. Гузеев В.В. Всероссийская конференция «Образовательные технологии к стандартам второго поколения» // Педагогические технологии, 2011. № 3. с. 3-4.
28. Дитлс Р. Стратегии гениев: в 3-х т. Т.3 // М.: НФ Класс, 2009. 384 с.
29. Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века: пер. с англ. Н. Макаровой // М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.

30. Дудкина Г.В. Формирование модели коммуникативной компетентности менеджера в условиях высшего профессионального образования //Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической интернет–конференции «Модернизация подготовки управленческих кадров в России в контексте мировой системы образования» в период с 24.04. по 18.05, 2012.

31. Загвязинский В.И. Актуальные проблемы и перспективы развития образовательной системы России. Образование и наука, 2009. № 9. С. 3-10.

32. Звонников В.И. Совершенствование подготовки высококвалифицированных кадров по направлению менеджмент // вестник Государственного университета управления, 2009. № 7.

33. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Оценка качества результатов высшего образования в условиях реализации компетентностно-ориентированных образовательных программ // Вестник университета. № 4, 2010. с. 109–114.

34. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Оценка качества результатов обучения (Компетентностный подход). Учебное пособие. М: Логос, 2012. 280с.

35. Зенгер С., Дж. Ст. Милль, его жизнь и произведения: пер. с нем. изд.2, доп. // М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. 234 с.

36. Зимняя И. А., Земцова Е.В. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников вузов // Компетентность специалиста, 2011. № 5. С. 14–19.

37. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений // сер. мастера психологии. СПб: Питер, 2011. 576 с.

38. Кабрин В. И. Мацута В. В., Березина Е. М. Позитивные и проблемные компоненты в образовательных коммуникативных мирах студентов различных университетов в кросскультурном постсоветском

пространстве // Вестник Томского государственного университета, 2011. № 345. с. 177-183.

39. Каячев Г.Ф., Еремина С.Л., Яловега И.Е. «Высшая школа в условиях финансового кризиса: зарубежный опыт» // Вестник КрасГАУ, выпуск 6, Красноярск, 2013. С. 14-21.

40. Каячев Г.Ф. О трансформации системы методов подготовки магистров по направлению «Менеджмент» в контексте реализации современной научно-образовательной парадигмы высшего образования / Г.Ф. Каячев, И.С. Багдасарьян // Вестник ТГУ, – 2012. - № 2 (18).

41. Каячев Г.Ф. Корпоративная социальная ответственность в стратегии российского бизнеса в образовательной сфере / Г.Ф. Каячев, И.С. Багдасарьян, А.Г. Каячев // Модернизация подготовки управленческих кадров России в контексте мировой системы образования: Сборник статей международной научно-практической Интернет-конференции. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т., 2012.

42. Каячев Г.Ф. О современных тенденциях в развитии магистерских программ по менеджменту / Г.Ф. Каячев, Л.В. Каячева // Вестник Государственного университета управления ,2010. № 3.

43. Каячев Г.Ф., Каячева Л.В. О направлениях изменений в содержании магистерских программ по менеджменту // Модернизация подготовки управленческих кадров России в контексте мировой системы образования: Сборник статей международной научно-практической Интернет-конференции, Красноярск: Сибирский федеральный ун-т., 2012.

44. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: учебник для студентов вузов // М.: РИОР, 2010. 288 с.

45. Коллинз Д. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет...: пер.с англ.П.Павловского // М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 320 с.

46. Коротков Э.М. Инновационное образование для инновационной экономики. *Alma mater* (Вестник высшей школы), 2010. № 7. С. 6-13.
47. Красовский Ю.Д. Обучающие модели развития управленческих знаний.: учебное пособие для вузов // М.: Юнити-Дана, 2010. 296 с.
48. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для вузов // М.: Юнити-Дана, 2009. 528 с.
49. Куликова Л.Н. Интерактивные методы в образовании: Личносозидающие смыслы // Хабаровск, Хабаровский государственный педагогический университет, 2002
50. Лазарева Л.В. Коммуникативная компетентность менеджера: понятие, структура//Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2010. №4. 345-347 С.
51. Лялин А.М. Современные проблемы высшего образования // Вестник университета, № 7. 2009. С. 5 – 9.
52. Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник УРАО, 2002. № 1. С .3 - 21
53. Основы теории управления: учебное пособие // ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого, М.: Финансы и статистика, 2007. 560 с.
54. Парыгин Б .Д. Основы социально-психологической теории: науч.изд. // СПб: СПбГУП, 2010. 533 с.
55. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы: науч.изд. // СПб: СПбГУП, 2003. 616 с.
56. Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Горычева С.Н. и др. Педагогическое консультирование // М.: 2006.
57. Петровская Л.А. Общение – компетентность, тренинг: Избранные труды// М.: Смысл, 2007. 687 с.

58. Петрушин С. В. Становление субъектности большой контактной группы: управленческий аспект // Психология и экономика, 2008. № 1-2. с. 117-125.
59. Пидкасистый П.И. Педагогика: учебник. М.: 2006. 608с.
60. Пищулин В.Г., Климова О.В. Дидактическое обеспечение процесса формирования профессиональной компетенции у студентов юридического факультета при изучении общепрофессиональных дисциплин. Право и образование, 2009. № 4. С. 56-63.
61. Полозова Т.А. Акмеологические основы духовно-эстетического развития человека: науч.изд.// М.: РАГС, 2007, 162 с.
62. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саломатин Н.А. Управление организацией: учебник;4-е изд., перераб. и доп. // М.: ИНФРА-М, 2009. 736 с.
63. Пригожин А.И. Методы развития организаций: учебник для студентов вузов // М.: МЦФЭР, 2007. 864 с.
64. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда: электронный учебник. 2005. http://imp.rudn.ru/psychology/labour_psychology/
65. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учеб.пособие для вузов // М.: Аспект Пресс, 2008. 376 с.
66. Пугачев В.П. Тесты. Деловые игры. Тренинги в управлении персоналом: учеб. пособие // М.: Аспект Пресс, 2005. 140 с.
67. Пучкова Е.Б. Возможности метода аттитюда в измерении профессиональных компетенций студентов// Актуальные проблемы современной науки №2. 2013.
68. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом // ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г.Лаптева, М.: изд. Института психотерапии, 2001. 497 с.

69. Резник С.Д., Игошина И.А., Резник В.С. Введение в специальность «Менеджмент организации»: учебное пособие для вузов // М.: изд-во: «Логос», 2004. 320 с.

70. Рубинштейн С.Л. Философско-психологическое наследие С. Л. Рубинштейна: сб. науч. тр. // ред. К.А. Абульхановой, М.: ИП РАН, 2011.

71. Санталайнен Т., Лейман Я. Управление по результатам: учеб. пособие пер. с фин. // М.: Прогресс, 2006. 120 с.

72. Сахарова Н.С. Аксиология образования: фундаментальные исследования в педагогике. Монография., М.: Дом Педагогики, 2008. С. 578.

73. Селезнева Е.В. Влияние психологической компетентности на позицию участников организационного взаимодействия «Акмеология» № 1, 2012.

74. Селезнева Е.В. Лидерство: Учебник для бакалавров. Издательство «Юрайт», 2013.

75. Слостенин В.А. Болонское соглашение: курс на интеграцию / Педагогическое образование и наука, 2011. № 8. С. 4-7.

76. Смирнова Е.А. Формирование коммуникативной компетентности студентов в условиях непрерывного образования: автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.04.10 // Йошкар-Ола, 2010. 34с.

77. Семушина Л. Г. Сопряженность государственных образовательных стандартов основных уровней профессионального образования // М.: ФИРО, 2006.

78. Субетто А.И. Концептуально-теоретические основы решения проблемы качества образования в России / Сибирский педагогический журнал, 2008. № 1. С. 75-87.

79. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям // пер. с англ., М.: издательство ГИППО, 2008. 228 с.

80. Эмерсон Ф., Фора Т. Управление – это наука и искусство: науч.изд // М.: Республика, 2007. 224 с.

81. Узнадзе Д.Н. Общая психология. М.: Смысл., СПб.: Питер, 2004.
82. Уткин Э.А. Курс менеджмента: учеб.пособие // М.: Финансы и статистика, 2007. 192 с.
83. Ховард К. Опыт менеджера: учебное пособие // М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 224 с.
84. Хуторской А.В. Компетентностный подход в обучении. Научно-методическое пособие. А. В. Хуторской. — М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2013. — 73 с. : ил. (Серия «Новые стандарты»).
85. Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030[электронный ресурс]: аналитический доклад // ред. В.С.Ефимова, Красноярск: СФУ, 2010, 126 с. режим доступа: <http://research.sfu-kras.ru> – Имеется печатный аналог.
86. Черемных О. Как выжить и преуспеть в XXI веке: практическое руководство для российского бизнеса// Менеджмент сегодня, 2007. №4, с.12-17.
87. Черняк Т.В. «Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов: принципы, подходы и методы» // Государственное управление, электронный вестник. № 27. 2011.
88. Шаповаленко И.В., Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). — М.: Гардарики. — 349 с., 2005.
89. Шекшня С.В. Управление персоналом современных организаций: учеб. пособие // М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. 320 с.
90. Щедровицкий П.Г. Коммуникативная и рефлексивная компетенция в рамках мыследеятельностного подхода: контуры нового понимания // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление, Красноярск. 2003. с. 34-38