

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Исакова З. М.

Целью данной статьи является определение менеджерской компетенции и ключевых функций, выполняемых руководителями вузов, а также изучение формирования менеджерской компетенции резерва управленческих кадров. В статье проведен анализ через призму развития менеджерской компетенции, важность мотивации, связи между сотрудниками.

Ключевые слова: компетенция, управление, мотивация, общение, функции, резерв, менеджер, руководитель, кадр.

FEATURES OF FORMING THE MANAGEMENT COMPETENCE OF THE RESERVE OF ADMINISTRATIVE STAFF AT PEDAGOGICAL UNIVERSITY

Isakova Z. M.

The purpose of this article is to define the managerial competence and key functions performed by university heads, as well as study the formation of managerial competence of the management reserve. The article analyzes through the prism of the development of managerial competence, the importance of motivation, communication between employees.

Keywords: competence, management, motivation, communication, functions, reserve, manager, leader, staff.

PEDAGOGIKA OTMLARIDA ZAHIRADAGI RAHBAR KADRLARINING MENEJERLIK KOMPETENSIYASINING SHAKLLANISHNING O'ZIGA XOSLIKLARI

Isaqova Z. M.

Mazkur maqola maqsadi menejerlik ko'petensiyasini va OTM rahbarlari tomonidan amalga oshiriladigan asosiy vazifalarni belgilash, shuningdek, zahiradagi boshqaruv kadrlarida menejerlik kompetensiyasining shakllanishini o'rganishdan iborat. Maqolada tahliliy ishlar menejerlik kompetensiyasining shakllanishi, motivatsiyaning, xodimlar o'rtasidagi aloqaning muhimligini bayon etish orqali tahlil etilgan.

Kalit so'zlar: kompetensiya, boshqaruv, motivatsiya, muloqot, vazifalar, zahira, menedjer, rahbar, кадр.

Современная динамичная среда и глобальные проблемы во всем мире ставят более обширные цели и задачи перед вузами. Они сталкиваются с интенсивной конкуренцией при привлечение студентов, высококвалифицированных педагогов-исследователей и разных фондов, работающих с высшем образованием. Во многих регионах эти обстоятельства предоставили университетам новые возможности для действий, но надо также учитывать, что все эти изменения идут параллельно с растущими требованиями государства и общества. Университеты обязаны обеспечить качество и актуальность образования и доказать, что государственные средства используются эффективно.

В свете этих событий стратегическое планирование и оперативное управление на всех уровнях контроля в университетах становится все более важным. При том надо учитывать, что эффективное функционирование любой организации зависит от многих факторов, таких как: финансового состояния, наличие ресурсов и персонала, работа в команде, организационной культуры и другие. Все эти элементы очень важны и могут внести свой вклад в развитие организации, но хорошее руководство является наиболее важной особенностью, которая гарантирует успех. Это касается также вопросов коммуникации в организациях, важность мотивации подчиненных и делегирования обязанностей и полномочий.

В Европе используются различные термины, относящиеся к «результатам обучения» и «компетенциям», которые имеют различные смысловые оттенки и описывают различные системы координат. Однако во всех случаях они относятся к тому, что обучающийся будет знать, понимать и уметь делать по завершении обучения. Такое понимание является частью изменения парадигмы, которая ставит обучающегося в центр системы высшего образования. Это изменение парадигмы является основой Европейского пространства высшего

образования, Болонского процесса и ECTS. В Европейской рамке квалификаций высшего образования (Болонская рамка) результаты обучения (включая компетенции) рассматриваются как общие результаты обучения. Эта рамка основывается на «Дублинских дескрипторах», разработанных международной группой экспертов в рамках Совместной инициативы в области качества. Эти дескрипторы представляют собой общие описания типичных ожиданий, или уровней компетенций, относящихся к достижениям и умениям по каждому Болонскому циклу. Термин компетенция в данном случае используется в широком смысле, что позволяет определять уровни способностей и умений⁵. Европейская рамка квалификаций для образования в течение всей жизни, наоборот, выделяет знания, умения и компетенции. Она использует следующее определение: «Термин компетенция означает подтвержденную способность использовать знания, умения и личностные, социальные и/или методические способности, в ситуациях трудовой деятельности или обучения и для профессионального и личностного развития. В контексте Европейской рамки квалификаций, компетенция описывается с точки зрения ответственности и автономности». В данном случае термин компетенция понимается в более ограниченном смысле, как способность применять знания на практике⁶.

Компетентность - это термин, используемый для описания кластера знаний, навыков и атрибутов, которые в конечном счете соответствуют целям и приоритетам.

Определение компетенций и применение рамок компетенций помогут:

- Предоставление персоналу четких ожиданий относительно их рабочих мест,
- Обеспечение основы для планирования профессионального развития,
- Связывание с общечеловеческими кадровыми практиками о набор и отбор;
- оценка работы;
- обучение и развитие;
- обзор и развитие.

В научной литературе понятие менеджерской компетенции часто связана с управлением необходимых знаний и возможности их использования на практике. Однако такое трактовка менеджерской компетенции не совсем точна и не соответствует смысловому значению этого термина. К тому же, постоянно обновляющиеся требования к качеству управления и совместной деятельности, а также использование современных методов управления, различной структурной организации во время срока полномочий побуждает уточнить и определить концепцию менеджерской компетентности и детально изучить структуры моделей управленческой компетентности в контексте современных теорий управления.

Надо отметить, что вузы нуждаются в качественно сформированном резерве управленческих кадров. Потому что именно качество управленческих кадров в учреждениях высшего образования занимает центральное место в их эффективности. Хотя многое было достигнуто, правительство и высшие учебные должны уделять еще больше внимания этому вопросу для изменения политики и процедуры формирования резерва административного персонала. Учитывая сложившуюся ситуацию, проведение обзора основных изменений в административном системе вузов на уровне законодательных актов представляется наиболее оптимальным решением при определении основных направлений эффективного решения сложившейся ситуации. Такой обзор может оказать незаменимую помощь при выявлении и искоренения проблем, стоящих перед высшими учебными заведениями. Как показывает первичный анализ, изучение навыков и компетенций, необходимых руководящим кадрам высших учебных заведений, политика в отношении найма и выбора нужного персонала, эффективность набора и отбора, само по себе, зависит от качества планирования кадровых ресурсов, а надлежащее описание должностных функций и потребностей в персонале, сформированных на основе потребностей глобальных преобразований и услуг благоприятно отразиться на весь процесс.

⁵ (http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf)

⁶ (http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/rec08_en.pdf)

Исследователи Л. Бота и Ф. Кэмпфор утверждают, что развитие менеджерских навыков и компетенций является неотъемлемой частью развития высшего учебного заведения⁷. По мнению этих авторов, в центре внимания обучения и развития управления необходимо развивать навыки управления и компетенцию, необходимые для поддержки целей, миссии и стратегии университета. Хирокава, Баржа, Беккер и Сазерленд⁸. и Хехт⁹ выступают за основанный на компетентности подход к обучению и развитию вузов. Эти авторы утверждают, что подход на основе компетентности направлен на выявление фундаментальных навыков, которые необходимы руководителям академических организаций для эффективного решения различных административных задач, связанных с задачами вуза и межличностными отношениями. Гмельч (Gmelch, 2002)¹⁰ также полагает, что для эффективного выполнения своих функций необходимо наличие определенных навыков. Навыки могут быть изучены формально на любых семинарах, тренингах и лекциях, и эти навыки могут быть дополнительно изучены посредством моделирования, тематических исследований, ролевых игр и планирования действий. Приобретение этих навыков в конечном итоге приведет к тому, что резервные кадры для управленческих позиций, обладающие необходимыми компетенциями, в дальнейшем смогут эффективно выполнять свои роли. В контексте настоящего исследования термин «компетентность» рассматривается как сочетание знаний, навыков, способностей и поведения, необходимых для успешного выполнения поставленных задач. Управленческая компетентность зависит от навыков и знаний, основанных на понимании. Компетентность включает способность использовать знания и навыки при новых задачах и ситуациях в обучении и развития резерва управленческих кадров¹¹. Данная структура менеджерской компетенции основана на обширном анализе литературы, проведенном Виссером в среде высшего образования, и описывает компетенции, необходимые для эффективной или плодотворной работы коллектива вуза. Компетентность может быть сгруппирована в пять различных направлений:

1. Планирование и организация
2. Менеджмент
3. Контроль
4. Специфические аспекты человеческого ресурса (HR)
5. Личные свойства.

Таким образом, актуальность исследования в данном направлении обусловлена глубокими противоречиями, заключающимися, с одной стороны, в общественно-государственной потребности в специалистах новой формации, имеющих высокую степень профессиональной направленности, способности и готовности решать сложные производственно-управленческие задачи новой социально-культурной практики, а с другой — в недостаточно сбалансированных учебно-образовательных и организационных методиках резерва управленческих кадров для сферы высшего образования.

Управление и финансирование высшего образования требует разработки соответствующего планирования и анализа политики потенциала и стратегий, основанных на налаживании партнерских отношений между высшими учебными заведениями и государственными/национальными органами планирования и координации. Это помогает обеспечить и надлежащим образом рационализировать управление, а также экономически эффективное использование ресурсов. Высшие учебные заведения должны принимать

⁷ Botha L., Camphor F. Proposal for the development and phased implementation of a UP-specific management and development programme. Pretoria: University of Pretoria, 2008.

⁸ Hirokawa R.Y., Barge J.K., Becker S.L., Sutherland J.L. The department chair as responsible academic leader: A competency-based perspective. *Association for Communication Administration Bulletin*, 1989 - № 6 – p. 8–19.

⁹ Hecht I.W.D. The professional development of department chairs. *Journal for New Directions for Higher Education Summer*, 2004. -№ 126 – p. 27–44.

¹⁰ Gmelch, W.H. *Where have all the leaders gone?* Paper presented at the annual meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education. New York, NY: 2002.

¹¹ Visser I.L. *Development of a proposed management competency training framework*. Unpublished Master's dissertation, 2009. - University of Pretoria, Pretoria, South Africa.

перспективные методы управления, которые отвечают потребностям общества и государства. Менеджеры в сфере высшего образования должны быть чутким, компетентным и с помощью внутренних и внешних механизмов иметь возможность регулярно оценивать эффективность процедур и административных правил.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что укрепление институциональной миссии путем обеспечения высокого качества преподавания, обучения и научных исследований, а также услуг населению осуществляется через рациональное использования резерва руководящих кадров. Эта задача требует эффективного управления, которое сочетает в себе социальное видение, включая понимание глобальных проблем, с эффективными управленческими навыками. Лидерство в области высшего образования, таким образом, является одним из основных направлений социальной ответственности и может быть значительно усилена за счет диалога со всеми заинтересованными сторонами, особенно преподавателей и студентов в высших учебных заведениях.

ЛИТЕРАТУРА

1. <http://www.bolognabergen2005.no>
2. <http://ec.europa.e>
3. Botha L., Camphor F. Proposal for the development and phased implementation of a UP-specific management and development programme. Pretoria: University of Pretoria, 2008.
4. Hirokawa R.Y., Barge J.K., Becker S.L., Sutherland J.L. The department chair as responsible academic leader: A competency-based perspective. *Association for Communication Administration Bulletin*, 1989 - № 6 – p. 8–19.
5. Hecht I.W.D. The professional development of department chairs. *Journal for New Directions for Higher Education Summer, 2004.* -№ 126 – p. 27–44.
6. Gmelch, W.H. *Where have all the leaders gone?* Paper presented at the annual meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education. New York, NY: 2002.
7. Visser I.L. *Development of a proposed management competency training framework.* Unpublished Master's dissertation, 2009.- University of Pretoria, Pretoria, South Africa.

ИССЛЕДОВАНИЕ И ОЦЕНКА ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА ТЕМПУС UZHELTH

Вихров И.П., Аширбаев Ш.П.

Данная публикация представляет собой краткое изложение проведённого научного исследования по проекту Темпус UZHELTH. Исследование было проведено в целях изучения полученных результатов в процессе реализации проекта Темпус среди конечных пользователей, бенефициариев и других заинтересованных сторон.

Ключевые слова: Темпус, UZHELTH, полученные результаты, социологический опрос, общественное мнение

THE STUDY AND EVALUATION OF THE RESULTS OF THE TEMPUS PROJECT UZHELTH

Vikhrov I.P., Ashirbaev Sh.P.

This publication is a summary of the conducted research on the Tempus UZHELTH project. The research was conducted to study the results obtained during the implementation of the Tempus project among end users, beneficiaries and other stakeholders.

Keywords: Tempus, UZHELTH, results obtained, opinion poll, public opinion