

УДК 37.015.3+159.9

А. А. Ульянов

РАЗВИТИЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

(ОТОЗВАНА 23.09.2019)

Рассматривается целеполагание как неотъемлемая составляющая эффективной деятельности управленческих кадров. Обосновывается необходимость развития целеполагания как ключевой компетенции современных управленцев. Приведена разработанная автором структура психолого-педагогической деятельности по развитию целеполагания студентов управленческих специальностей.

Ключевые слова: целеполагание, компетенция, компетентностный подход.

Современные социально-экономические изменения в жизни общества предъявляют новые требования к трудовым ресурсам и требуют пересмотра концепции их подготовки с целью улучшения производственных результатов. Возможности высшей школы объективно ограничены, в связи с этим многие действующие концепции и методы преподавания не уделяют должного внимания развитию профессионально важных и личностных качеств студентов. В связи с этим в последнее время в России происходит переориентация в оценке результата образования на такое понятие, как «компетенция» обучающихся, таким образом, все чаще применяется компетентностный подход в образовании.

Поиск эффективных путей, связанных с разработкой и внедрением компетентностного подхода, многими сегодня представляется как актуальная и своевременная проблема. Д. А. Иванов с соавторами [1] подчеркивают, что компетентностный подход является попыткой привести в соответствие массовую школу и потребности рынка труда. Это подход, который заостряет внимание на результате образования, где в качестве результата рассматривается компетенция как способность человека действовать в различных ситуациях, а не как сумма усвоенной информации.

Под компетенцией понимается способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области [2].

В профессиональной управленческой деятельности важной компетенцией является целеполагание. Эффективность всякой, в том числе профессиональной, деятельности современного человека напрямую связана с тем, насколько он грамотно и осознанно определяет для себя цели. В наибольшей степени это касается управленческих кадров, поскольку деятельность специалистов в этой сфере сопряжена с высоким риском, осознанностью и ответственностью за себя и других людей.

Исходя из этого возникает острая необходимость в развитии психологического целеполагания как неотъемлемой характеристики психологической готовности профессиональных управленцев еще на этапе высшего профессионального образования, в процессе обучения конкретным управленческим специальностям.

М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович в психологическом словаре определяют целеполагание как постановку обоснованных и практически достижимых целей, как этап любого осознанного процесса во времени и пространстве [3, с. 479].

Целеполагание, согласно А. Н. Леонтьеву, занимает одно из центральных мест в структуре и процессе становления личности и деятельности [4].

Д. А. Леонтьев отмечает, что стойкая целевая установка позволяет субъекту осознавать высокую значимость предстоящих действий, преодолевать препятствия, сохранять устойчивость функционирования необходимых навыков [5].

Г. В. Акопов рассматривает целеполагание как личностную функцию процесса построения субъектом мысленного образа будущего результата деятельности (цели), осознания и субъективного принятия данного образа, регуляции собственной деятельности по достижению сформированной цели. Также Г. В. Акопов указывает на значимость сложившегося отношения к самой деятельности, ее средствам, объективному результату [6].

А. В. Карпов приходит к выводу, что и по своему содержанию, и по роли в управлении целеполагание является именно управленческой функцией, охватывающей всю деятельность руководителя. Согласно А. В. Карпову, целеполагание определяется как формулировка или выбор цели функционирования организации, а также ее конкретизация на подцели и их согласование [7, с. 82].

Содержание управления, а также осуществляемых руководителем основополагающих функций обосновано в концепции менеджмента, разработанной Э. М. Коротковым. Согласно указанной концепции, целеполагание является важной составляющей в двух основных управленческих функциях, таких как планирование и контроль [8].

Согласно Н. Б. Буртовой, личностно-профессиональная модель управленца включает три группы важнейших профессиональных умений и навыков, таких как 1) видение и целеполагание, 2) решение различных проблем и организация условий, 3) навыки по достижению целей [9].

Таким образом, целеполагание является важной частью современной эффективной управленческой деятельности и входит в перечень ключевых компетенций руководящего звена. Исследование актуального состояния целеполагания является необходимой на сегодняшний день составляющей профессиональной диагностики управленческих кадров.

Под руководством Т. А. Никитиной автором исследован уровень целеполагания у руководителей г. Самары и Самарской области [10]. Исследование показало, что большинство руководителей характеризуются низким уровнем целеполагания. Такие руководители рискуют быть неэффективными в собственной деятельности и подвергают риску существование целой организации. Недостаточно развитое целеполагание сформировавшихся руководителей вынуждает обратиться к причинам подобного явления и провести разработку психолого-педагогической модели по развитию целеполагания при подготовке управленческих кадров на этапе профессионального обучения.

В связи с этим наше внимание обращено на анализ целеполагания студентов, недостаточное развитие которого может являться причиной последующей невысокой эффективности сформировавшихся управленческих кадров.

Б. В. Кайгородов констатирует, что молодые люди, положительно относящиеся к себе, ясно представляют свои цели, оптимистичны в отношении к будущему, ориентированы на успех, который зависит от их активности в достижении поставленных целей [11, с. 117–127].

Наши исследования [12] свидетельствуют о недостаточном развитии компонентов целеполагания у студентов управленческих специальностей и дают основание для разработки средств психолого-педагогической работы по повышению указанных характеристик.

Предлагаемая программа психолого-педагогической деятельности по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей разработана нами на базе педагогической школы АМОУ ВПО САГМУ.

Рассмотрим структуру данной программы. Первым компонентом выступает цель. В нашем случае цель деятельности состоит в следующем: создать психолого-педагогические условия, обеспечивающие формирование и развитие навыка целеполагания студентов управленческих специальностей.

Основная цель разрабатываемой программы подразумевает следующие задачи:

- сохранить и укрепить психологическое здоровье студентов;
- сформировать целеполагание студентов в рамках учебной и профессиональной деятельности;
- развить стратегии и навыки поведения, ведущие к формированию готовности к управленческой деятельности.

Следующим компонентом психолого-педагогической деятельности является субъект. Ведущим субъектом развития целеполагания у студентов управленческих специальностей является психолог, работающий в вузе. Психолог – это специалист, который имеет профессиональное психологическое образование и осуществляет свою деятельность в учреждениях различной направленности, в которых рабочему или учебному коллективу, а также отдельным личностям необходима психологическая поддержка. Кроме того, к развитию целеполагания студентов могут привлекаться другие специалисты вуза, например преподаватели, работники администрации, кураторы групп и др.

Активность субъекта всегда направлена на объект. В нашем случае это студенты, имеющие недостаточный уровень целеполагания.

Эффективность деятельности психолога во многом определяется тем, какими принципами в работе со студентами он руководствуется. К наиболее важным принципам психолого-педагогической организации развития целеполагания у студентов управленческих специальностей следует отнести принципы: преемственность, сотрудничество, гуманизм, деятельностный подход, опора на положительное в личности.

Принцип *преемственности* обеспечивает стабильность и возможность совершенствования различных видов психолого-педагогической деятельности по организации развития целеполагания у студентов управленческих специальностей, связь текущей работы психолога – с предшествующей и последующей.

Принцип *сотрудничества* представляет собой координацию усилий психолога, специалистов вуза, заинтересованных органов и учреждений по организации развития целеполагания у студентов управленческих специальностей. Сотрудничество строится на совместной деятельности студентов, психолога, преподавателей, кураторов, администрации вуза.

Принцип *гуманизма*. Гуманизм – это система взглядов, признающая ценность студента как личности, его право на свободу, счастье, развитие и проявление его способностей.

Принцип *деятельностного подхода* требует вовлечения студента в деятельность. Включение студентов в деятельность по развитию целеполагания повышает их активность, развивает мотивационную сферу, положительно сказывается на развитии высших психических функций, формировании адекватной самооценки, способствует принятию и усвоению профессионально важных и эффективных форм поведения, приносящих личный и профессиональный успех.

Принцип *опоры на положительное* предполагает умение видеть в студенте саморазвивающуюся личность, готовую к изменениям и самореализации. При этом основой успешности в становлении целеполагания студента становится актуализация положительных черт, позитивного социального опыта, развитых конструктивных умений взаимодействия с людьми и окружающей средой в целом.

Следующий компонент психолого-педагогической деятельности по организации развития целеполагания у студентов управленческих специальностей – функции, которые выполняет психолог.

Функции, которые психолог выполняет в процессе своей профессиональной деятельности, представляют собой относительно самостоятельные, различные по характеру, но в

то же время тесно взаимосвязанные виды деятельности. Эти совокупности обеспечивают достижение целей и качественных результатов профессиональной деятельности.

Психолого-педагогическая деятельность по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей предусматривает выполнение психологом следующих основных функций:

- диагностической: изучение психолого-педагогических особенностей личности студента, условий его профессионального обучения, стилей взаимодействия с преподавателями, характера социальных и личностных проблем, выработка рекомендаций;
- прогностической: ее сущность заключается в том, что на основе выработанных рекомендаций разрабатывается конкретная программа психолого-педагогической деятельности по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей, которая предусматривает этапные изменения и конечный результат;
- образовательной, которая заключается в обучении навыкам целеполагания у студентов управленческих специальностей посредством консультирования, а также создания специальных образовательных ситуаций в ходе процесса решения задачи по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей;
- психологической, включающей в себя социально-психологическую поддержку, коррекцию внутри- и межличностных отношений, выработку желательных форм поведения;
- организационной, включающей в себя организацию процесса формирования целеполагания;
- информационной, которая заключается в обеспечении студентов информацией по вопросам целеполагания и психологической готовности к профессиональной деятельности, обеспечения их результатами собственной психологической диагностики;
- координационной, направленной на активизацию заинтересованных сотрудников вуза и иных людей и служб по совместному разрешению проблемы развития целеполагания у студентов управленческих специальностей;
- мотивационной, направленной на побуждение студентов к росту эффективности, желанию действовать в интересах и на благо своей личности и профессиональной деятельности.

Программа включает в себя пять последовательных этапов:

I этап. Диагностико-прогностический: сбор и анализ сведений о потенциальных участниках целевой группы, оценка перспектив, выработка рекомендаций. На данном этапе целесообразно выглядит компьютерная диагностика с использованием оперативной электронной обработки результатов тестирования.

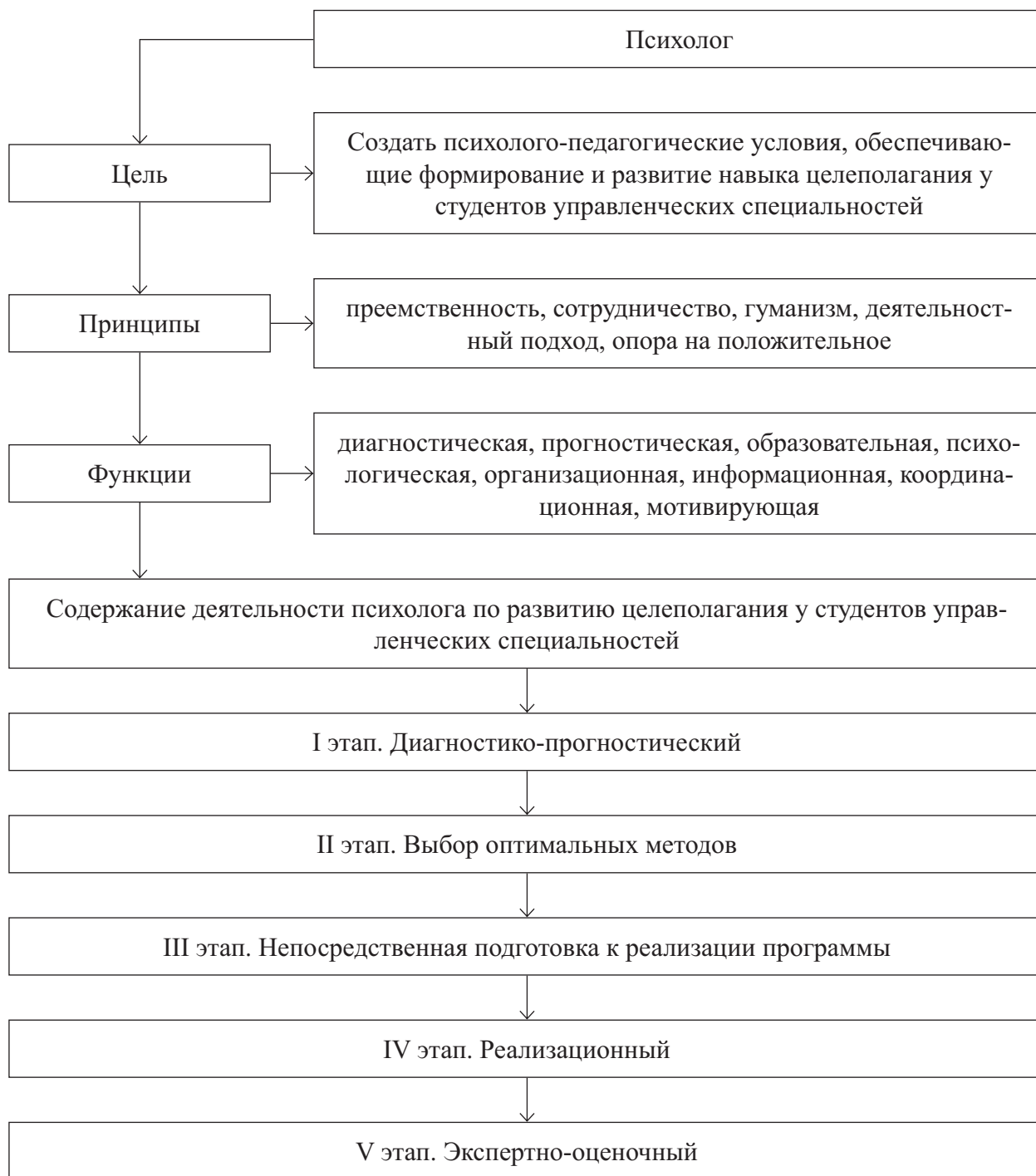
II этап. Выбор оптимальных методов работы со студентами: исходя из актуального уровня целеполагания студентов, подбор способов и средств психолого-педагогической деятельности по развитию целеполагания, анализ различных существующих технологий и программ.

III этап. Непосредственная подготовка к реализации программы: структурирование психолого-педагогической деятельности по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей, подготовка необходимой технической базы. Формирование групп исходя из актуального состояния развития целеполагания.

IV этап. Реализационный: организация и осуществление непосредственной работы по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей, координация работы. Индивидуальная и групповая работа.

V этап. Экспертно-оценочный: анализ эффективности проведенной работы, выводы о проделанной работе.

В общем виде содержание программы представлено на рисунке.



Содержание программы по развитию целеполагания у студентов управленческих специальностей

Подобная программа поможет устранить противоречия между сущностью управленческой деятельности и сложившимся образом мышления будущих руководителей. Осознание, понимание этих противоречий позволит студентам выйти за рамки традиционных, уходящих в прошлое моделей и научиться быть более успешными и эффективными.

Разработка такой программы в рамках компетентностного подхода направлена на улучшение и оптимизацию взаимодействия с рынком труда, повышение конкурентоспособности выпускников, обновление содержания, методологии и соответствующей среды обучения руководителей, формирование ключевых компетенций современного управленца.

При реализации разработанной программы предполагается применение в процессе преподавания на управленческих специальностях системных технологий развития личности, таких как коучинг, а также включение иных дополнительных занятий (семинаров, тренингов, мастер-классов) с использованием технологий, способствующих развитию навыка целеполагания и психологической готовности в целом.

Список литературы

1. Иванов Д. А., Митрофанов К. Г., Соколова О. В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: учеб.-метод. пос. М.: АПКИПРО, 2003. 101 с.
2. Мединцева И. П. Компетентностный подход в образовании // Педагогическое мастерство: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012.
3. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологический словарь-справочник. Минск: Харвест; М.: АСТ, 2001. 576 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975. 430 с.
5. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.: Смысл, 1999. 487 с.
6. Акопов Г. В. Социальная психология образования. М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2000. 295 с.
7. Карлов А. В. Психология менеджмента: учеб. пос. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
8. Коротков Э. М. Антикризисное управление. М.: Инфра-М, 2003. 432 с.
9. Буртовая Н. Б. Методы развития профессиональных способностей студентов-менеджеров // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2010. Вып. 5 (95). С. 142–149.
10. Ульянов А. А. Исследование целеполагания руководителей при помощи системы логических уровней // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2012. Вып. 12 (127). С. 110–112.
11. Кайгородов Б. В. Структурно-динамические характеристики самопонимания в характеристике и развитии Я-концепции в юношеском возрасте // Мир психологии. 2002. № 2. 285 с.
12. Ульянов А. А., Никитина Т. А. Показатели удовлетворенности достижением целей у студентов управленческих специальностей // Материалы конференций: сб. статей / под ред. д.т.н., д.э.н., проф. В. К. Семёнычева. Самара: САГМУ, 2012. Т. 2. 198 с.

Ульянов А. А., аспирант.

Самарская академия государственного и муниципального управления.

Ул. Стара Загора, 96, Самара, Россия, 443084.

E-mail: rokuzz_tt@mail.ru

Материал поступил в редакцию 25.12.2013.

A. A. Ulyanov

DEVELOPMENT OF GOAL SETTING IN STUDENTS OF MANAGEMENT SPECIALTIES IN THE CONTEXT OF THE COMPETENCE BASED APPROACH (RETRACTED 23.09.2019)

The article is about the definition of goal setting, as an integral part of effective activity of administrative personnel. Necessity of development of goal setting as a key competence of modern managers. In article is the author's model of psychological and pedagogical activity on the development of goal-setting of students management specialties.

Key words: *goal setting, competence, competence approach.*

References

1. Ivanov D. A., Mitrofanov K. G. Sokolova O. V. *Competence approach in education. Problems, concepts, tools*. Educational-methodical aid. Moscow, APKiPRO Publ., 2003. 101 p. (in Russian).
2. Medintseva I. P. *Competence approach in formation*. Pedagogical skills: materials of the II Intern. Scientific conference. (Moscow, December 2012). Moscow, Buki-Vedi Publ., 2012 (in Russian).
3. Dyachenko M. I., Kandybovich L. A. *Psychological dictionary*. Minsk, Harvest Publ.; Moscow, AST Publ., 2001. 576 p. (in Russian).
4. Leontiev A. N. *Activity, consciousness, personality*. Moscow, Politizdat Publ., 1975. 430 p. (in Russian).
5. Leontiev D. A. *Psychology of sense*. Moscow, Smysl Publ., 1999. 487 p. (in Russian).
6. Akopov G. V. *Social psychology of education*. Moscow, Mosk. psychol.-soc. in-t Publ., 2000. 295 p. (in Russian).
7. Karpov A. V. *Psychology of management*. The tutorial. Moscow, Gardariki Publ., 2005. 584 p. (in Russian).
8. Korotkov E. M. *Crisis management*. Moscow, Infra-M Publ., 2003. 432 p. (in Russian).
9. Burtovaya N. B. The methods of development of professional abilities of students-managers. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2010, no. 5 (95), pp. 142–149 (in Russian).
10. Ulyanov A. A. Goal-setting research leaders through a system of logic levels. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2012, vol. 12 (127), pp. 110–112 (in Russian).
11. Kaigorodov B. V. Structural and dynamic characteristics of self-understanding in the characterization and the development of self-concept in adolescence. *The World of psychology*, 2002, no. 2, 285 p. (in Russian).
12. Ulyanov A. A., Nikitina T. A. *Indicators of satisfaction with the achievement of the goal-setting of management specialties students*. Materials of conference: collection of papers / Ed. by doct of techni. sci, doct. of econo., prof. V. K. Semionychiev. Samara, SAGMU Publ., 2012, vol. 2. 198 p. (in Russian).

Samara Academy of State and Municipal Management.

Ul. Stara Zagora, 96, Samara, Russia, 443084.

E-mail: rokuzz_tt@mail.ru