



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ
КАФЕДРА РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ И МЕТОДИКИ ОБУЧЕНИЯ
РУССКОМУ ЯЗЫКУ И ЛИТЕРАТУРЕ

Развитие управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01. Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Педагогика высшей школы»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

76 % авторского текста
Работа рекоменд к защите
«16» января 2020г.
зав. кафедрой РЯиЛиМОРЯиЛ
Шиганова Г.А.

me

Выполнила:

студентка группы ЗФ-308/160-2-1
Горских Юлия Даниловна
Научный руководитель:
д.п.н., профессор
Никитина Елена Юрьевна

Ю. Горских

Челябинск
2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА..... | 11 |
| 1.1 Развитие управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела как актуальная проблема теории и методики высшего профессионального образования..... | 11 |
| 1.2 Теоретико-методологическая основа развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела..... | 36 |
| 1.3 Педагогическая модель развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела..... | 49 |
| 1.4 Педагогические условия развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела..... | 55 |
| Выводы по главе 1..... | 65 |
| ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА..... | 68 |
| 2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по развитию управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела, характеристика базы исследования..... | 68 |
| 2.2 Процессуально-технологические особенности развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела..... | 81 |
| 2.3 Итоги опытно-поисковой работы развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела..... | 92 |
| Выводы по главе 2..... | 99 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 101 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ..... | 106 |

ВВЕДЕНИЕ

Перестройка российской экономики на новый формат повлекла за собой кардинальную трансформацию всех процессов, бизнес-моделей и способов коммуникации. В условиях активного развития процессов глобализации, интеграционных процессов в Евразийском экономическом союзе, возрастает острая необходимость в подготовке таможенных кадров нового уровня. Профессиональное развитие государственных служащих имеет большое значение для эффективного государственного управления. Государство эффективно выполняет свои задачи только тогда, когда сформирует стабильный, компетентный корпус государственных служащих. Государственный служащий в современном обществе должен быть не только профессионален, психолого-акмеологически, юридически и экономически грамотен, но и в совершенстве владеть современными методами управления, быть креативным, способным анализировать и прогнозировать свою работу и деятельность государственной организации, принимать эффективные управленческие решения и определять порядок их реализации. Таким образом, достижение высоких результатов в управленческой деятельности государственными служащими, эффективность выполнения ими управленческих функций, принятия и реализации управленческих решений влияет на достижение высоких результатов работы государственной организации. Новый качественный уровень подготовки кадров для таможенных организаций может и должна осуществлять высшая школа. Вследствие этого перед учебными заведениями встает необходимость поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивали бы студенту вуза условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда.

Но практика показывает, что в деятельности по развитию управленческой компетенции студентов таможенной специальности в вузе существует ряд противоречий:

– на социально-педагогическом уровне: между растущей потребностью современного общества в качественной подготовке государственных служащих, развития у специалистов таможенного дела управленческой компетенции и недостаточной разработанностью методически обоснованных научных подходов к формированию управленческой компетенции обучаемых;

– на научно-теоретическом уровне: между необходимостью создания научно обоснованной структурно-функциональной модели развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела и ее недостаточной теоретической разработанностью;

– на научно-методическом уровне: между объективной потребностью в модели развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела и недостаточностью содержательно-методического обеспечения названного процесса.

На основе анализа актуальности темы и противоречий нами сформулирована **проблема исследования**, которая заключается в поиске, определении и обосновании путей развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела.

В качестве одного из приоритетных направлений преодоления выявленных противоречий мы рассматриваем проектирование и реализацию модели, обеспечивающей подготовку высококомпетентных специалистов таможенного дела, адекватной требованиям социально-экономической ситуации XXI века.

Важность и актуальность рассматриваемой проблемы послужили основанием для определения **темы исследования** «**Развитие**

управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела».

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании, разработке и реализации модели развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

Объект исследования – процесс развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела в вузе.

Предмет исследования – педагогическое обеспечение развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

Гипотеза исследования – развитие управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела достигнет высокого уровня, если:

- теоретико-методической основой развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела станет интеграция компетентностного, междисциплинарного и партисипативного подходов;

- спроектирована модель развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела в вузе;

- педагогическими условиями развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела в вузе будут: решение таможенных управленческих задач, включение в образовательный процесс игротехнического менеджмента, разработка и реализация в образовательном процессе вуза дисциплины специализации «Таможенный менеджмент».

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой в исследовании ставились и решались следующие задачи:

- 1) осуществить теоретико-методический анализ состояния проблемы развития управленческой компетенции студентов таможенной специальности в вузе и определить ее теоретико-педагогические аспекты,

подтверждающие достаточность научно-педагогического аппарата для достижения цели исследования;

2) спроектировать структурно-функциональную модель развития управленческой компетенции студентов таможенной специальности в вузе,

3) выявить и теоретически обосновать педагогические условия развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела.

Методологическая и теоретическая основа исследования опирается на труды Д.Д. Вачугова [19], О.С. Виханского [22; 23], Т.И. Белоусова [9], С.С. Лопатиной [52], Е.Ю. Никитиной [60–68], А.Я. Шibaкова [97] и др.

База исследования. Опытнo-поисковая работа осуществлялась на базе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». Всего исследованием охвачено 123 студента, 12 преподавателей высших учебных заведений, а также 14 руководителей образовательных учреждений.

Сочетание теоретико-методологического уровня исследования с решением задач прикладного характера обусловило выбор комплекса **методов**, адекватных природе изучаемого явления и поставленным задачам:

Теоретические методы: анализ нормативно-правовых актов и законодательных актов; анализ педагогической, управленческой и специальной литературы; анализ диссертационных исследований и публикаций в периодической печати; терминологический анализ.

Эмпирические методы: изучение и обобщение опыта в области высшего профессионального образования; исследование и обобщение эффективного педагогического опыта и массовой практики менеджмент-образования; опытнo-поисковая работа по оценке качества подготовки студентов вуза к осуществлению управлением таможенным делом; формирующий этап опытнo-поисковой работы по практической реализации путей и способов развития данного процесса; опытнo-поисковая проверка действительности педагогических условий.

Основные этапы исследования. Исследование состояло из трех этапов и проводилось с 2017 по 2019 гг.

На первом этапе (2017) осуществлялось осмысление теоретико-методических аспектов исследования, выявилось состояние проблемы в научной литературе и педагогической практике, определялись ведущие позиции исследования (цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, база исследования и т.д.) и его понятийное поле, осуществлялся поиск рациональных теоретико-методических подходов, анализировались в опытно-поисковом режиме отдельные аспекты исследования.

На втором этапе (2018) уточнялись гипотеза и задачи исследования, применялась теоретико-методическая основа, спроектирована структурно-функциональная модель развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела, выявились педагогические условия ее эффективной реализации.

На третьем этапе (2019) реализовалась методика, проводилась апробация педагогических условий ее успешной реализации в образовательном процессе вуза, анализировались ход и результаты формирующего этапа опытно-поисковой работы, обрабатывались и уточнялись итоги полученных результатов, определялась логика изложения материала, осуществлялось обобщение полученных результатов, уточнялись выводы, полученные в ходе исследования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Теоретико-методической основой структурно-функциональной модели развития у студентов таможенной специальности в вузе управленческой компетенции избрана интеграция компетентностного, междисциплинарного и партисипативного подходов. Это обеспечит целостность образовательного процесса, который будет направлен на актуальные потребности рынка.

2. На основе интеграции компетентностного, междисциплинарного и партисипативного подходов спроектирована методика развития

управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела, включающая следующие структурные блоки: содержательный, организационно-деятельностный и контрольно-мотивационный.

3. Выявлены педагогические условия эффективной реализации модели развития управленческой компетенции у студентов таможенной специальности в вузе: решение управленческих задач, включение в образовательный процесс игротехнического менеджмента, разработка и реализация в образовательном процессе вуза дисциплины специализации «Таможенный менеджмент».

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

– уточнены ведущие понятия исследования: «таможенный менеджмент», «управленческая компетенция»;

– обоснованы педагогические принципы развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела: рефлексивного управления, организационной культуры, интеграции, преемственности, субъектности, партнерства и сотрудничества;

– выявлены основные функции подготовки будущих специалистов таможенного дела: информационно-аналитическая, планово-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-диагностическая.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его выводы и рекомендации служат совершенствованию образовательного процесса в высших педагогических учебных заведениях; в определении дополнительных возможностей для эффективного решения задач развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела: в моделировании системы показателей развития у будущих специалистов таможенного дела управленческой компетентности; в разработке уровней сформированности управленческой компетенции, определяющих

готовность будущих специалистов таможенного дела к осуществлению профессиональной деятельности.

Материалы исследования могут использоваться в практике работы высших учебных заведений по подготовке будущих специалистов таможенного дела и повышения квалификации.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Теоретико-методической основой формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела станет интеграция компетентностного, междисциплинарного и партисипативного подходов.

2. Модель развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела, спроектированная на основе принципов рефлексивного управления, организационной культуры, интеграции, преемственности, субъектности, партнерства и сотрудничества, отражает взаимосвязь совокупности структурных блоков.

3. Педагогические условия, обеспечивающие успешность формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела: решение таможенных управленческих задач, включение в образовательный процесс игротехнического менеджмента, разработка и реализация в образовательном процессе вуза дисциплины специализации «Таможенный менеджмент».

Обоснованность и достоверность проведенного исследования обеспечиваются использованием взаимосвязанного комплекса теоретических, эмпирических и констатирующе-диагностических методов, адекватного предмету и задачам настоящей работы; разработкой комплекса диагностических методик, корректной организацией опытно-поисковой работы, практическим подтверждением ведущих положений настоящей работы и научной обработкой полученных в ходе опытно-поисковой работы данных.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством выступлений на научно-практических конференциях различного уровня: в Санкт-Петербургском филиале Российской таможенной академии в 2018 г. на научно-практической конференции «Актуальные вопросы совершенствования подготовки кадров для центров электронного декларирования как основного элемента электронной таможни»; публикация статьи в Вестнике ЮУрГГПУ в 2019 г., в Санкт-Петербургском филиале Российской таможенной академии в 2019 г. на международной научно-практической конференции «ТАМОЖЕННЫЕ ЧТЕНИЯ – 2019. Наука и образование в условиях становления инновационной экономики».

Структура и объем диссертации. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА

1.1 Развитие управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела как актуальная проблема теории и методики высшего профессионального образования

Эволюция управленческой мысли представляет собой процесс формирования и трансформации совокупности взглядов на систему управления в соответствии с объективными условиями и потребностями общества в течение исторически длительного периода времени. Периодизацию истории теорий управления можно рассматривать как особого рода систематизацию, заключающуюся в условном делении исторического процесса развития теории и практики управления на определенные хронологические периоды.

По мнению Е.Ю. Никитиной [67], в развитии теории и практики управления можно выделить несколько исторических периодов.

1. Доисторический (9 – 7 тысячелетия до н.э. – 18 век н.э.). Прежде чем выделиться в самостоятельную область знаний, человечество тысячелетиями по крупицам накапливало опыт управления. Зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда появились на стадии первобытнообщинного строя. В это время управление осуществлялось всеми членами рода, племени или общины. Старейшины и вожди родов и племен олицетворяли собой руководящее начало всех видов деятельности того периода.

На ближнем Востоке (9 – 7 тыс. до н.э.) переход от присваивающего хозяйства (охота, собирательство) к принципиально новой форме получения продуктов – их производству (производящая экономика) – стал

точкой отсчета в зарождении менеджмента, вехой в накоплении людьми определенных знаний в области управления.

В Древнем Египте (3000 – 2800 гг. до н.э.) был накоплен богатый опыт управления государственным хозяйством: сформировался достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка (чиновники-писцы и пр.).

Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был Сократ (ок. 470 – 399 гг. до н.э.), который проанализировал различные формы управления и провозгласил принцип его универсальности. Платон (428 – 348 гг. до н.э.) классифицировал формы государственного управления и сделал попытку разграничить функции органов управления. Александр Македонский (356 – 323 гг. до н.э.) развил теорию и практику управления войсками, впервые использовал для выработки военных решений штаб. Приведенные факты не охватывают всех событий и дат, которые характеризуют процесс накопления знаний в области управления, однако позволяют в какой-то мере составить представление о том, на что обращалось внимание на самых ранних стадиях развития древнего искусства и новейшей науки – менеджмента.

2. Индустриальный (1776 – 1890 гг.). Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в этот период принадлежит Адаму Смиту, который провел анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Е.Ю. Никитина [67] отмечает, что большое влияние на формирование многих существующих в настоящее время научных направлений и школ менеджмента оказало учение Роберта Оуэна. Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники. В 1833 г. английский математик Ч. Беббидж разработал проект «аналитической машины» – прообраза современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

3. Период систематизации (1856 – 1960 гг.). В этот период наука об управлении находилась в постоянном движении: формировались новые направления, школы, течения, изменялся и совершенствовался научный аппарат, менялись взгляды и ориентиры самих исследователей (от потребностей своей конкретной организации к изучению способов управления, действующих в их окружении).

То, что мы сегодня называем менеджментом, зародилось во времена промышленной революции XIX в. Возникновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечения работой больших групп людей означали, что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников. В результате были выбраны лучшие работники, которых обучали для того, чтобы они могли представлять интересы владельца на рабочих местах. Эти люди и были первыми менеджерами.

4. Информационный (1960 г. – настоящее время). В это время начинается широкая разработка концепций управления, опирающихся на использование математического аппарата, с помощью которого достигается интеграция математического анализа и субъективных решений менеджеров. Управление рассматривается как логический процесс, который может быть выражен математически.

Развитие науки управления характеризуется множественностью школ и подходов, разрабатывавших те или иные аспекты управления. С точки зрения нашего исследования, необходимо проанализировать

ключевые положения концепций главных школ, оставивших след в современном понимании проблем науки управления.

Первой возникла рационалистическая школа, у истоков которой стоял американский инженер Ф. Тейлор, согласно которому управление должно строиться на основе четырех «великих основных принципов», к которым он относил выработку научных основ производства, научный отбор исполнителей, их подготовку, тесное сотрудничество между администрацией и исполнителями [75].

Ф. Тейлор и его последователи (Г. Гантт, Ф. и Л. Гилбрет, С. Тамсон и др.) доказали, что управление, осуществляющееся на научных принципах, позволяет получить значительно более высокие результаты, чем управление, основанное на эмпирическом опыте.

Главными идеями рационалистической школы были: признание управления самостоятельной сферой и видом деятельности, основной функцией которого становится рационализация производства; разделение процесса производства и трудовых операций на отдельные элементы, выявление диапазона затрат времени на их выполнение; выполнение функций планирования специальными подразделениями, определяющими последовательность, время, сроки выполнения работ; увеличение производительности труда с помощью более высоких заработков; подбор работников в соответствии с физиологическими и психологическими требованиями и их обучение.

В то же время последователи научного управления, занимаясь в основном поиском путей повышения эффективности процесса производства, игнорировали проблемы управления организацией в целом. Этот недостаток был преодолен школой административного управления (классической школой). Основоположником этой школы, как и всего современного управления, считается француз А. Файоль, который в 1916 г. впервые изложил полную теорию менеджмента и сформулировал его

основные принципы и функции. Основное внимание А. Файоль уделял управлению персоналом и, прежде всего, административными кадрами.

Одной из важнейших разработок классической школы менеджмента является обоснование принципов управления организациями, краткая характеристика которых представлена в таблице 1. С учетом этих принципов были обоснованы функции, структуры и процессы управления на предприятиях, в государственных органах, общественных организациях, сохраняющие свое значение до настоящего времени и не только на производстве.

Решающий шаг в этом направлении сделала школа человеческих отношений, известные представители которой Э. Мейо и М. Фоллетт полагали, что желаемые для менеджеров цели могут быть достигнуты не только под воздействием материальных стимулов, но и сил, порожденных взаимодействием между коллегами в рамках трудового коллектива. Каждое предприятие, каждую фирму они рассматривали как определенную социальную систему.

Школа человеческих отношений не смогла ответить на все вопросы, которые ставила жизнь, поэтому вскоре появилось ее естественное продолжение в виде группы поведенческих концепций, сторонники которых (Ф. Герцберг, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор) стремились помочь людям наиболее полно раскрыть свои внутренние возможности и тем самым дать дополнительный стимул повышению производительности труда.

С появлением ЭВМ, широким распространением кибернетики и математических методов возникли количественные теории управления. Их приверженцы, основываясь на формализованных описаниях различных ситуаций, вели поиск внутриорганизационных взаимосвязей и с помощью моделирования пытались найти оптимальное решение стоящих перед организацией проблем.

Таблица 1 – Принципы управления организациями, разработанные представителями классической школы менеджмента

| Принципы административного управления А. Файоля | Принципы производительности Г. Эмерсона | Принципы организации управления Г. Форда |
|---|---|--|
| <p>Неотделимость власти от ответственности.</p> <p>Разделение труда (однако у этого процесса есть предел, за которым его эффективность падает).</p> <p>Единство распоряжения, или единоначалие.</p> <p>Дисциплина, обязательная для всех и предполагающая взаимное уважение руководства и подчиненных.</p> <p>Подчинение индивидуальных интересов общим.</p> <p>Справедливое для всех вознаграждение.</p> <p>Разумная специализация, ослабляющаяся с увеличением масштабов предприятия.</p> <p>Иерархия, предполагающая минимизацию управленческих ступеней и полезность горизонтальных связей.</p> <p>Порядок, в основе которого принцип «каждому свое место и каждый на своем месте».</p> <p>Справедливость, обеспечиваемая преданностью персонала и объективностью администрации.</p> <p>Устойчивость персонала, ибо текучка – следствие плохого управления.</p> <p>Инициатива, требующая от руководителя всемерного поощрения и подавления собственного тщеславия.</p> <p>Корпоративный дух, т.е. общность интересов работников и коллективизм в труде.</p> | <p>Исходный пункт управления – отчетливо поставленные цели.</p> <p>Здравый смысл, выливающийся в признание ошибок и поиск их причин.</p> <p>Компетентная консультация на основе привлечения профессионалов с целью совершенствования управления.</p> <p>Дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности, контролем, своевременным поощрением.</p> <p>Справедливое отношение к персоналу.</p> <p>Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет.</p> <p>Письменные стандартные инструкции.</p> <p>Нормы и расписания, способствующие поиску и реализации резервов.</p> <p>Вознаграждение за производительность.</p> | <p>Строго поставленная по вертикали организация управления рядом предприятий.</p> <p>Управление всеми этапами производства из одного центра.</p> <p>Массовое производство, обеспечивающее минимальную стоимость и максимально прибыльное.</p> <p>Развитие стандартизации, позволяющее быстро и без лишних затрат переходить на новые виды продукции.</p> <p>Постоянное совершенствование управления.</p> <p>Конвейер с глубоким разделением труда на множество операций.</p> |

Вклад основных школ в развитие управленческой мысли и краткая характеристика подходов к управлению представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Эволюция управления как науки

| Школы в управлении | Период | Основные представители | Основные направления и цели исследований | Вклад в развитие управления |
|--|-------------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Подход научного управления | 1885 – 1920 | Г. Ганнт, Ф. и Л. Гилбрет, С. Тамсон, Ф.У. Тейлор | Усовершенствование многих операций ручного труда, более эффективное их выполнение с помощью наблюдений, замеров, логики и анализа. Признание управления как самостоятельной области научных исследований. | Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задач. Отбор работников, подходящих для выполнения задач, и организация их обучения. Систематическое использование материального стимулирования для повышения производительности. Отделение планирования и обдумывания от самой работы. |
| Административный подход (классическая школа) | 1920 – 1950 | Л. Гьюлик, Д.М. Мунди, Л. Урвик, А. Файоль | Создание универсальных принципов управления, направленных на разработку рациональной системы управления организациями; построение структуры и управления работниками. | Развитие принципов управления. Описание функций управления. Систематизированный подход к управлению всей организацией. Выведение составляющих управления. |
| Школа человеческих отношений | 1930 – 1950 | А. Маслоу, Э. Мэйо, М.П. Фоллетт | Признание менеджмента «обеспечением выполнения работы с помощью других лиц»; положение о том, что, если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности. | Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом. |

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------|--|--|---|
| Поведенческие науки | 1950 – по наст.вр. | К.Арджирис, Р.Блейк, Д.Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Ф. Фидлер | Изучение аспектов социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни. | Анализ различных факторов, определяющих эффективность организации: эффективность стилей руководства, связи удовлетворенности и производительности труда, мотивационных механизмов поведения человека и др. |
| Наука управления или количественный подход | 1950 – по наст.вр. | Ф.У. Тейлор | Исследование операционных проблем организации с помощью методов научного исследования. Замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями. | Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях. |
| Системный подход | 1950 – по наст.вр. | Р. Аккофф, Ч. Барнард, С. Оптнер | Соединение достоинств рационалистического и поведенческого подходов. Руководители должны видеть перспективу для организации, ее связей с окружающей средой. | Рассмотрение организации как системы – совокупности взаимосвязанных элементов, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. |
| Ситуационный подход | 1950 – по наст.вр. | Т. Бернс, Д. Лорш, Г. Лоурес, Г. Сталкер | Определение эффективных моделей управления; разработка типовых решений относительно способа построения системы управления для конкретных условий. Определение особенностей внешней среды, влияющих на эффективность организационной дифференциации и интеграции. | Пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Самый эффективный метод в конкретной ситуации – метод, который более всего соответствует данной ситуации. Разработка конкретных характеристик, описывающих ситуацию и организационную структуру. |

В отличие от США формирование управленческой мысли в России шло своим путем, учитывая использование богатого зарубежного опыта. Интеграция экономики России в мировую экономику обусловила сращивание отечественной теории управления и концепций менеджмента развитых стран.

Замедленное развитие капитализма в России сказывалось на процессах управления, но, определенные успехи, особенно в решении проблем научной организации труда (НОТ), в нашей стране имели место. Первые шаги в этой области и в деле рационализации трудовых движений были сделаны задолго до Ф. Тейлора в разработках сотрудников Московского высшего технического училища в период 1860 – 1870-х гг.

С 1908 г. в России начали выходить переводы зарубежных изданий в области научного менеджмента, например, «Административно-техническая библиотека», у истоков которой стояли горный инженер Г. Левенстерн и преподаватель Артиллерийской академии А. Пайкин.

Прерванные первой мировой и гражданской войнами, отечественные исследования в области управления производством и НОТ были возобновлены в начале 20-х гг. XX века.

В развитии советской управленческой мысли исследователи (Г.Л. Азоев, В.П. Баранчев, В.А. Устинов) выделяют ряд периодов: 20-е, 30–50-е, 50–60-е, 60–70-е, 80–90-е гг. XX в. Рассмотрим наиболее подробно основные концепции, важные с точки зрения нашего исследования.

В первый период (20-е гг. XX в.), когда еще допускалась самостоятельность исследований и свобода выбора творчества, среди ученых (А.А. Богданов (Малиновский), Ф.Р. Дунаевский, О.А. Ерманский и др.) достаточно четко обозначились две основные группы концепций управления.

1. Организационно-техническая, в которой наблюдается ряд направлений:

- концепция организационного управления, указывающая на то, что все виды управления в природе, технике и обществе имеют общие черты;
- концепция «физиологического оптимума», в рамках которой сформулированы предпосылки теории организации труда и рационализации управления как самостоятельного научного направления;
- концепция узкой базы, суть которой состояла в том, чтобы всю работу по НОТ и управлению необходимо начинать с отдельного человека, кем бы он ни был – руководителем или рядовым исполнителем;
- «производственная трактовка» управленческих процессов, исходным моментом которой были общие черты в производстве и управлении, организации физического и умственного труда.

2. Социальная, состоящая из следующих направлений:

- «теория организационной деятельности», в рамках которой было выделено три объекта НОТ: труд, производство и управление. Под научной организацией управления понималось изучение организационных приемов и определение наиболее рациональных методов выполнения управленческих действий, таких как формирование организационных структур, распределение обязанностей, планирование, учет, подбор и использование кадров, поддержание дисциплины;
- «социально-трудовая концепция управления производством», которая четко разграничивала управление вещами и людьми и сконцентрировалась на последних, видя главную задачу в целесообразной организации людей как участников единой трудовой кооперации. В рамках этой концепции были сформулированы требования к руководителям: умение целесообразно подбирать персонал штаба, четко распределять обязанности, намечать цели, координировать работу, осуществлять контроль;
- теория «административной емкости», под которой понималась способность управляющих руководить определенным количеством лиц, независимо от их личных качеств [46].

Следующий этап (30 – 50-е гг. XX в.) не принес значительных исследований в теории управления. В эти годы в основном разрабатывались проблемы, связанные с организацией производственных процессов.

На рубеже 50 – 60-х гг. в научных разработках по управлению организациями произошел качественный сдвиг, оказавший влияние на все последующие выводы и положения науки. Это было связано с использованием системного подхода к управлению предприятиями, активно взаимодействующими с внешней средой. Научные разработки, базирующиеся на количественном и системном подходах к менеджменту, углубили понимание сложных управленческих проблем путем их моделирования и позволили шире применять количественные методы при принятии решений в сложных ситуациях.

В 60 – 70-е гг. получило распространение технико-кибернетическое направление в управленческой теории и практике. Сформировалась концепция хозяйственного механизма как единства социальной, экономической и организационной систем.

В 80 – 90-х гг. начался новый этап развития отечественной управленческой мысли, заключавшийся в разработке концепций системы управления экономикой в условиях перехода к рыночным отношениям. В центре внимания теоретиков и практиков оказались проблемы культуры организации и инновационного менеджмента.

Современный этап развития принципов управления (начало XXI в.) имеет, с точки зрения нашего исследования, особое значение. Главное внимание обращается на человеческий или социальный аспект управления. Этика в бизнесе объявляется золотым правилом менеджмента, который направлен на человека, на то, чтобы делать людей способными к совместным действиям. Он неотделим от культуры, основан на честности и доверии к людям, способствует коммуникации между людьми и

определяет индивидуальный вклад каждого работающего в общий результат трудовой деятельности.

Организации (в том числе и образовательные учреждения) все чаще обращаются к методам стратегического планирования и управления, рассматривая внезапные и резкие изменения во внешней среде, в технологиях, в конкуренции и на рынках как реальности современной жизни, требующей новых приемов менеджмента.

Эволюция теории и практики менеджмента в рассмотренных (перечислить, в каких странах) странах проявилась во многих направлениях. Сравнительный анализ специфики американских и российских особенностей в управлении, представленный в таблице 3, показывает, что российские методы управления еще полностью не сформированы и находятся в стадии развития, а поэтому имеют небольшой уклон в сторону американских.

Таблица 3 – Сравнительный анализ американских и российских особенностей в управлении организациями

| Объект сравнения | США | Россия |
|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Характер решений | Индивидуальный | Коллективный |
| Преобладающие цели | Тактические | Оперативные |
| Разграничение обязанностей | Четкое | Нечеткое |
| Специализация работника | Узкая | Широкая в области своей специальности |
| Ответственность | Индивидуальная | Индивидуальная |
| Приверженность работника | Профессии | Профессии и условиям труда |
| Оценка и продвижение | Быстрые | Медленные |
| Разделяемые ценности | Индивидуальные | Индивидуальные |
| Направленность руководства | На индивида | На коллектив |
| Идеал менеджера | Лидер, сильная личность | Компетентный, энергичный, деловой |

Продолжение таблицы 3

| Объект сравнения | США | Россия |
|--------------------------|--|---|
| Способы контроля | Руководителем по индивидуальным количественным показателям | Смешанные в разных сферах деятельности |
| Отношения с подчиненными | Формальные | Формальные |
| Обусловленность карьеры | Личными результатами | Личными результатами, возрастом, стажем |
| Оплата труда | Жесткая, формализованная по индивидуальным результатам | Гибкая по индивидуальным результатам |
| Найм | Краткосрочный | По договору |

Проведенный анализ переводной литературы по экономике и управлению позволил убедиться в том, что США имеют богатейший опыт менеджмента. Американские менеджеры отличаются высокими деловыми качествами и имеют возможность организовывать управленческий процесс так, как считают нужным, руководствуясь должностными инструкциями. Предельно кратко суть американской модели менеджмента можно выразить одним словом – индивидуализм. Однако на смену традиционному направлению в менеджменте, нашедшему свое отражение в американской модели, приходит новое (неформальное) направление, которое принято называть обновленческим, эмпирическим, «информационным» и которое связано с управленческими процессами, происходящими в России.

Общество и производственная сфера всегда накладывают отпечаток на педагогические системы и процессы управления, происходящие в них. Сравнительный исторический анализ развития управления свидетельствует о том, что его идеи связаны с управлением производством, но многие из них являются основой и для управления социальными системами, к которым относятся педагогические системы.

Для нашего исследования актуально сближение и интеграция педагогики с отечественными и зарубежными науками об управлении, использование накопленного опыта производственного управления всеми социальными системами.

С учетом этих положений обратимся к анализу психолого-педагогической литературы и важнейшим этапам развития теории и практики государственного управления.

Изучение становления и развития теории государственного управления как самостоятельного научного направления в современном его понимании позволяет условно выделить несколько этапов ее эволюции, которые охватывают период с конца XIX века по сегодняшний день:

- 1 этап – конец XIX в. – 1920 г.;
- 2 этап – 1920 – 1950 гг.;
- 3 этап – 1950 – 1990 гг.;
- 4 этап – 1990 г. – по настоящее время.

Первый этап (конец XIX в. – 1920 г.) развития теории государственного управления обозначен с появлением работ В. Вильсона, Ф. Гудкау, М. Вебера. Второй этап ознаменован первыми самостоятельными шагами в развитии теории государственного управления. Именно в 1920 – 1950 гг. введен курс теории государственного управления во многих учебных заведениях США. Третий этап в развитии теории государственного управления протекал в 50-е годы XX века (Г. Саймон, Д. Смитцберг, В. Томпсон, Д. Истон, Д. Истон, Г. Алмонд, Т. Парсонс), основан на взаимосвязи и взаимозависимости элементов, подсистем и всей системы государственного управления с обществом, что позволило рассмотреть их как единое целое [1].

Современный этап (конец XX столетия) развития науки государственного управления ориентирован на проблемы стратегического управления, демократизацию и социальную направленность

государственного управления, использование достижений научно-технического прогресса и положительного международного опыта в государственном управлении. Осуществилась разработка основ теории государственного управления в конце XIX – начале XX вв. (А. Бентли, В. Вильсон, М. Вебер и др.). М. Вебер разработал концепцию рациональной бюрократии. Основные характеристики бюрократии сводятся к следующему:

1. Бюрократическая юрисдикция четко регламентирована.
2. Основана на базе твердо установленных принципов должностной субординации.
3. Вся формальная внутриорганизационная деятельность осуществляется в форме письменных документов, подлежащих последующему хранению.
4. Все должностные лица должны быть хорошими специалистами в области администрирования [38].

Основные посылы теории бюрократии – наличие единого управляющего центра в системе правления как необходимая предпосылка ее эффективности и ответственности, структурное сходство всех современных правительств, отделение управления от политики, профессионализм служащих, организованная иерархия как условие финансовой и административной эффективности, наличие хорошей модернизации человеческой цивилизации и достижения благоденствия. Ее превосходство проявляется в компетентности, преемственности, единстве, субординации, стабильности, относительной дешевизне и, наконец, в безличном характере деятельности, и этим ставит ее настолько же выше всех прочих видов организации, насколько механическое производство выше ручного.

Начало анализу политического поведения отдельных личностей и групп положили работы Артура Бентли. Он изложил теорию

«заинтересованных групп». В ее основе лежит положение о том, что деятельность людей предопределена их интересами [38].

Развитие теории государственного управления в 1920 – 1950 гг. (Дж. Кейнс, А. Файоль, Дж. Бернхейм и др.) началось с постановки задачи организованного обучения менеджменту во Франции. В книге «Общее и промышленное управление» было дано классическое определение научному управлению: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать, контролировать» [1].

Управление любой организацией, по его мнению, включает шесть групп функций: технические, коммерческие, финансовые, страховые, учетные и административные. Дж. Кейнс в своей книге «Общая теория занятости, процента и денег» обосновал необходимость государственного регулирования экономики как единого целого.

Кейнсианская модель государственного управления основывается на принципах:

1. Государство должно осуществлять комплекс мер по регулированию экономики для преодоления негативных последствий рыночных отношений.

2. Государство перераспределяет доходы в пользу неимущих слоев через прогрессивное налогообложение, развитие бесплатной системы образования и здравоохранения.

3. Антикризисное регулирование сводится к стимулированию инвестиций в период экономического спада путем увеличения государственных расходов на закупки, товаров и услуг в целях компенсации недостающего частного спроса.

4. Возможность допущения дефицита бюджета и умеренной инфляции и за счет выпуска в обращение дополнительных денег.

Дж. Бэрнхейм написал книгу «Менеджерская революция», где как основную провел идею о том, что в современных условиях класс капиталистов практически вытеснен классом управляющих.

Господствующей силой провозглашаются менеджеры – такой же социальный класс, как бюрократия или буржуазия.

Развитием теории государственного управления во второй половине XX века занимались Т. Парсонс, Д. Истон, Э. Даунс, Дж. Роулз, Р. Даль, Г. Алмонд, Дж. Гэлбрейт, Э. Мэйо и др. Парсонс, рассматривая общество как систему, считает, что любая социальная система должна отвечать четырем основным функциональным требованиям: адаптация – касается отношений между системой и ее средой; целедостижение – выражает потребность всех обществ устанавливать цели, на которые направлена социальная активность; интеграция – относится к координации частей социальной системы; удержание образца – предполагает сохранение и поддержание основных ценностей общества [38].

На практике ни одна социальная система не находится в состоянии идеального равновесия, поэтому процесс социального изменения можно представить как «подвижное равновесие». Алмонд установил, что политическая система должна эффективно осуществлять три группы функций:

- а) функции взаимодействия с внешней средой;
- б) функции взаимосвязи внутри политической сферы;
- в) функции, обеспечивающие сохранение и адаптацию системы.

Доктрина «человеческих отношений» Мэйо заключается в том, что человек – «социальное животное»; труд человека может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра; средний человек стремится к ответственности; роль экономических форм стимулирования труда ограничена; производственная организация – это сфера удовлетворения социальных потребностей человека; для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании и специализации труда [1].

Современной проблемой теории государственного управления остается повышение научной обоснованности государственного управления, расширения направлений и масштабов применения новых разновидностей системного и ситуационного анализа - критического, аксиологического, классификационно-типологического, основанных на современных инновационных подходах. Серьезной проблемой в государственном управлении является проблема, связанная с усилением мотивации восприимчивости субъектов управления к нововведениям, информационно-коммуникационному обеспечению управленческой деятельности. Одной из проблем государственного управления остается проблема, связанная с объективной необходимостью повышения уровня организационной культуры органов государственного управления, а также с усилением внимания к социально-психологическим факторам в управлении, развитием высокопрофессионального кадрового потенциала государственной службы.

Американская научная школа государственного управления ведет свое начало с работы В. Вильсона «Изучение администрирования» 1887 г. Представители американской школы человеческих отношений Фоллет, Маслоу, Мэйо в своих работах главный акцент делали на улучшение психологического климата в коллективе и усиление мотивации к трудовой деятельности, которые, по их мнению, выступали в качестве основного фактора оптимизации функционирования системы государственного управления. К середине XX в. определяющими в теории государственного управления стали концепции экономики благосостояния и конкурирующих групп. Сущность первой сводилась к следующему: вмешательство государства необходимо в том случае, когда свободный рынок не дает нужного результата; наилучшие результаты при этом дает управление из федерального центра. Вплоть до конца XX в. исследования американских ученых были направлены на развитие теории бюрократии, повышение эффективности управления, децентрализацию управления и развитие

местного самоуправления. К концу XX в. была сформирована теория общественного выбора, ориентированная на собственные политические ценности, установки, ограничения. В конце XX в. концепция организационного развития, затрагивающая вопросы структуры, поведения, культуры организации, повышение эффективности функционирования системы государственного управления, ее адаптивности, гибкости, а также профессионализма государственных служащих. Отличительной особенностью американской школы является эмпирическая направленность ее исследований.

В английской научной школе государственного управления до начала 30-х гг. XX в. господствующим подходом к государственному управлению был институциональный, наиболее известными представителями которого были Э. Паркер, Д. Коул, Г. Ласки, Ч. Маннинг, У. Робсон, Г. Файнер и др. С 30-х гг. XX в., в английской школе начинают доминировать бихевиористские методы: представителей социологического направления (Э. Берч, И. Берлин, У. Риз, Р. Роуз), основанные на поведении человека, складывающиеся под влиянием культурных традиций; рассматриваются вопросы взаимоотношений власти и общества, господства и подчинения. По мнению Р. Роуза, авторитет государственной власти может быть измерен, с одной стороны, степенью ее поддержки гражданами, а с другой – тем, насколько последние подчиняются ее законам.

После Второй мировой войны окончательно оформилось экономическое направление и государственное управление как сфера рациональной деятельности людей с неизменной целью – извлечение максимальной выгоды. Властные отношения возможны только при условии, что одна сторона выигрывает от их сохранения больше, чем другая, в силу того, что имеет большие возможности достичь желаемого результата ценой минимальных убытков.

Новые направления: «мягкое мышление» (этот подход позволяет структурировать управленческие процессы с позиции различных взглядов и подходов при обсуждении правомерности их применения в конкретных ситуациях и при определенных обстоятельствах) и организационная кибернетика (центральное место в ней занимает балансирующая система, способная реагировать на изменение окружающей среды).

В германской научной школе государственного управления получила свое начало теория государственного управления как научное направление. Еще в XVII веке. М. Вебер так же, как В. Вильсон и Ф. Гуднау, отстаивал позицию отделения аппарата государственного управления от политики. Особенность немецкой школы теории государственного управления проявилась в дуализме философского и социологического осмысления этого научного направления. Большая часть немецких исследователей видела в государственном управлении воплощение «вечных» ценностей и сферу реализации свободы. Наиболее ярко это отражено в работах Х. Куна, Э. Форстхоффа, Э. Хиппеля. А. Гелен в качестве основы государственного управления рассматривал стремление к стабильности внутреннего и внешнего мира. Структуры государственного управления он представлял как некий «нейтральный» административный аппарат, используемый теми или иными политическими силами в качестве «...руководящего штаба новой системы для принуждения своих противников». По мнению Людвига Эрхарда, эффективность государственного управления определяется усилением мер по государственному регулированию экономики. Он предлагал изменить социальную структуру общества посредством крупных мер по рассеиванию собственности и демократизации капитала, по смягчению экономических кризисов и классовых противоречий. Определяющая роль в развитии общества отводилась государственному управлению, государственные должности должны были занимать специалисты по общим интересам, определяющие политику страны, а основной принцип

подбора специалистов-профессионалов на государственную службу должен исходить из понимания ими социальных интересов.

Французская научная школа государственного управления имеет свою специфику, выразившуюся в доминировании теории институтов (М. Прело и М. Дюверже), пришедшей на смену трактовке государства как юридического лица. Государство рассматривалось как институт, в котором воплощается власть. При этом на первый план выдвигались общее дело, задачи и цели, которым служит государство. Основы институционального подхода к проблемам государственного управления изложены в работах Ж. Дюги, А. Мишеля, М. Орлу. Основные принципы государственного управления рассматривал в своей работе «Элементы конституционного права» основатель политической науки Франции А. Эсмен. В рамках французской школы большое внимание уделялось повышению эффективности государственного управления посредством децентрализации власти (Авриль, Э. Фор). Проблему бюрократии, повышения эффективности функционирования государственного аппарата, создания действенной системы контроля над властными структурами рассматривал в своих работах Алэн. В широком масштабе классиком научного менеджмента признан Анри Файоль. Он выделил шесть основных функций управления, сформулировал принципы управления, которые являются универсальными и применимы практически повсюду: в экономике, в правительственных службах и учреждениях, в армии и на флоте в решении по распределению ценностей.

Отечественная наука в области государственного управления развивалась в рамках российской управленческой науки главным образом как учение о государстве и праве. Начиная с введения Петром I знаменитого «Табеля о рангах», основное внимание было сосредоточено на решении проблемы повышения эффективности деятельности государственного аппарата. Интересные и оригинальные идеи в отношении взаимодействия государства и общества нашли отражение в

работах С. Соловьева, К. Кавелина, Б. Чичерина, В. Ключевского, П. Милюкова. В послевоенный период государственного управления изучалось в рамках административного права, что, не обеспечивало рассмотрение проблем, присущих государственному управлению, не давало толчка к развитию технологий государственно-управленческой деятельности. Некоторый перелом и поворот к проблемам государственного управления наметился в 70 – 80 гг. XX в., когда весьма успешными были попытки развития теории управления на основе системного подхода. Сегодня развитие отечественной науки по данному направлению находится на стадии становления. Не следует сбрасывать со счетов накопленный опыт государственного управления в рамках советского периода, особенно в части управления народным хозяйством. Должны быть изучены и учтены как негативные, так и позитивные аспекты командно-административного управления в отечественной практике.

Японская концепция человеческих отношений как вклад в теорию управления персоналом начала свое развитие в 60-е годы и была призвана, по мысли ее создателей, изменить психологию предпринимателей, побудить их к лояльному отношению к рабочим, а рабочих – отдавать капиталу не только физические, но и интеллектуальные силы, породить духовную общность эксплуататоров и эксплуатируемых. Японская система менеджмента признана наиболее эффективной во всем мире, и главная причина успеха - умение использовать человеческий фактор. Японский менеджмент, основанный на коллективизме, использовал все морально-психологические рычаги воздействия на личность. Прежде всего это чувство долга перед коллективом, что в японском менталитете почти тождественно чувству стыда. Учитывая то, что налоговая система работает на усреднение доходов и материального состояния населения своим подчеркнuto прогрессивно-фискальным механизмом, в обществе минимально расслоение по благосостоянию, и это дает возможность использовать чувство коллективизма максимально эффективно. Основным

предметом управления в Японии являются трудовые ресурсы. В целом японское управление отличается упор на улучшение человеческих отношений: согласованность, групповую ориентацию, моральные качества служащих, стабильность занятости и гармонизацию отношений между рабочими и управляющими.

Концептуальное понимание государственной службы зависит от существующего представления о государстве, поскольку государственная служба производна от государства и является его инструментом управления. Наши взгляды на нее могут трансформироваться в процессе изменения наших представлений о современном государстве и государственности, перехода от авторитарного политического режима к правовому, демократическому. В частности, очень важна проблема пределов и ограничений административной власти в обществе, взаимодействия государственной службы и гражданского общества.

Мировой опыт государственного строительства свидетельствует, что для выполнения властных функций государству необходима особая система – государственная служба, играющая исключительно важную роль в реализации государственной власти.

Войдя в систему органов государственного управления, государственная служба приобрела свойства реального объекта социальной действительности и сама стала рассматриваться в качестве самостоятельного правового, организационного и социального феномена.

Говоря о теоретическом подходе к системе государственной службы, следует прежде всего определить, в каких областях научных знаний она проявляет себя и исследуется. К сожалению, сегодня в классификации общественных наук и в принятой номенклатуре научных специальностей отсутствует специальность «государственная служба» (есть только специализация). Это связано со многими причинами:

– отечественной традицией классификации отраслей научных знаний,

- национальной спецификой понимания российской государственности и государственной службы,
- политической и общей культурой общества и т.д.

И тем не менее наука и учебная дисциплина, изучающие теорию и организацию государственной службы, в настоящее время в России существуют и довольно активно развиваются.

Теоретические, политические, социальные и организационные основы государственной службы активно изучаются такими науками, как социология и политология. Ряд важных аспектов государственной службы рассматривается экономическими науками. Проблемы государственной службы изучают такие общественные науки, как история, психология, педагогика, этика – каждая в своем ракурсе.

Названные научные дисциплины рассматривают отдельные аспектные явления такого многогранного феномена, как государственная служба. В результате при казалось бы большом внимании к проблеме сегодня отсутствует целостное теоретическое обоснование системы государственной службы. Множественность направлений исследований темы ведет к потере сущности предмета исследования – государственной службы как публичного социально-правового института. Поэтому важны и необходимы совместные научные усилия ученых и практиков по разработке общей теории государственной службы, способной вписаться в имеющуюся номенклатуру научных общественных дисциплин.

Актуальным является принцип исторического подхода к изучению государственной службы и государственности в целом. Без знания истории явления нельзя формулировать теоретические положения. Историзм как научный подход и принцип требует рассмотрения государственной службы России под углом зрения российских вековых традиций государственного управления, политической, правовой и административной культуры общества. История российско-советской государственности и сейчас оказывает непосредственное влияние на

развитие нашей государственной службы. В организации и функционировании отечественной административной власти укоренились такие ее традиционные особенности, как этатизм (государственничество), моноцентризм, сословный характер, верность государству, службе, закрытость и непрозрачность, дистанцированность от гражданского общества.

Россия практически всегда за исключением периодов смут, имела жестко централизованную государственную службу. Ее функции географически и властно были стянуты к центральному аппарату в Москве или Санкт-Петербурге. В российской традиции государственной службы видны ее политическая ангажированность, полная зависимость от политической власти, имевшей, как правило, авторитарный характер. Лишь недавно появились суждения о самостоятельности правового статуса государственных служащих.

Разрабатывая теоретическую базу российской государственной службы, важно учитывать передовой зарубежный опыт государственного управления. В британо-американской традиции проблемы государственной службы изучаются, как правило, политическими и административными науками. Во Франции вопросы государственной службы рассматриваются в рамках юриспруденции, прежде всего административного права. В Германии государственная служба рассматривается в дисциплине «управление». В свое время монархическая Россия, создавая свой институт государственной службы, ориентировалась на континентальную, в частности германскую, систему права и государственного управления. Все эти стороны генезиса и развития государственной службы необходимо сегодня учитывать.

Таким образом, анализ проблемы позволяет сделать вывод о том, что, с одной стороны, в настоящее время в отечественной науке значительная роль отводится вопросам профессиональной подготовки студентов вуза к управлению как виду профессиональной деятельности,

но, с другой стороны, не существует единой концепции образования будущих государственных служащих, взгляда на специфику их профессиональной деятельности, что приводит к негативным последствиям.

1.2 Теоретико-методологическая основа развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

Основываясь на мнении Е.Ю. Никитиной [65] о том, что подход – это основа исследования изучаемого процесса, проявляющаяся в определенных закономерностях и особенностях; решение любой исследовательской задачи предполагает выбор теоретико-методологической основы, которая является определяющей для решения научно-исследовательской задачи.

Вследствие того, что современное общество нуждается в высококвалифицированных профессионалах, способных решать задачи различного уровня сложности, перед учебными заведениями встает необходимость поиска и реализации таких подходов в образовательном процессе, которые обеспечивали бы студенту вуза условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда. То же мнение отражено и в документах по модернизации образования, где отмечено, что «основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений и навыков сама по себе, а набор заявленных государством ключевых компетенций в интеллектуальной, общественно-политической, коммуникационной, информационной и прочих сферах» [65].

Компетентностный подход (А.С. Белкин, П.Я. Гальперин, Э.Ф. Зеер, Д.А. Иванов, В.В. Краевский, Т.М. Ковалева, А.Н. Леонтьев, К.Г. Митрофанов, М.Н. Скаткин, И.Д. Фрумин, А.В. Хуторский и др.) – это подход, акцент которого нацелен на результат образования, причем в

качестве результата рассматривается не количество усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях: «формирование компетентности в образовательном процессе выдвигает на первое место не информированность обучаемого, а умение разрешать проблемы в различных сферах».

Сегодня становится очевидным, что успешно решить те сложнейшие задачи, которые стоят перед нашим государством и как следствие, перед будущими специалистами таможенного дела, в частности, возможно лишь при условии смещения внимания с суммы знаний от преподавателя на «добывание» личностного знания самим студентом в процессе обучения в вузе. Как справедливо замечает В.П. Зинченко, личностное знание, равно как и личностное понимание, представляет собой не только использование усвоенного, прочитанного в качестве некоторой «ценности», но знание и понимание в смысле участия понимаемого в своей жизни. В связи с этим компетентностный подход является перспективным в нашем исследовании, так как признает значимыми результаты образования за пределами самой системы образования. Таким образом, возникает необходимость изменения единиц организации содержания образования и изменения способов оценки эффективности процесса образования (оценки качества) [37]. Д.А. Иванов [37] выделяет четыре направления, в которых реализуется компетентностный подход в образовании (таблица 4).

Заметим, что анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что успешная реализация компетентностного подхода происходит в том случае, если она изменяет содержание обучения, методику и систему оценивания. Сегодня планирование содержания обучения осуществляется централизованно через примерные программы учебного предмета, базисные учебные планы основываются на единых для всей страны стандартах. При планировании содержания образования необходимо

больше внимания уделять вариативности, свободе выбора, практической применимости.

Таблица 4 – Направления компетентностного подхода в образовании

| № | Направление | Суть направления |
|---|--|---|
| 1 | Формирование ключевых компетентностей надпредметного характера | К этой линии относятся педагогические техники и технологии формирования умений, не относящихся к самому предмету (умения работать в группе, работать с информацией для себя и для группы, в том числе с различными словарными источниками, умение презентовать результаты работы, умения работы с текстом, умения письменного изложения мыслей, специфические умения монологической и диалогической речи и т.д.). |
| 2 | Формирование обобщенных умений предметного характера | Умение понимания речи, умение интерпретировать полученные знания, умение строить высказывание и др. |
| 3 | Усиление прикладного (практического) характера образования | Здесь подразумеваются две идеи, позволяющие модернизировать нынешнее содержание образования: идея деятельностного характера содержания образования (т.е. необходимость овладевать различными способами, а не знаниями о способах). Применительно к предмету нашего исследования это умения построения высказывания, умение адекватно реагировать на высказывание, используя как вербальные, так и невербальные способы выражения, умения выбирать стилистически адекватные определенному виду общения языковые единицы и пользоваться ими, умение скоординировать в речи форму и семантическую нагрузку высказывания. Идея адекватности содержания образования современным направлениям развития экономики, науки, общественной жизни. Данная линия затрагивает содержание коммуникативного образования, что является актуальным в связи с изменениями последних лет: тематическое построение гуманитарных дисциплин в вузе должно соответствовать реалиям, а не содержать устаревший материал. |
| 4 | Обновление содержания образования для решения задачи овладения «жизненными навыками» | Данная линия реализации компетентностного подхода способствует формированию следующих знаний и умений: умения адекватно использовать специфические реалии в рамках этнографической модели, присущей изучаемому языку; умения грамотно составлять документы на родном и иностранном языках; умения применять формы этикета соответственно ситуации общения; знания особенностей табу в стране изучаемого языка и т.д. |

Исходя из основных положений компетентного подхода, необходимо сказать о соответствующих изменениях в методике. Проводя параллель с традиционным образованием, которое основывается на идее педагогики требований, при реализации компетентного подхода можно говорить о педагогике возможностей, так как в основе мотивации компетентности лежит мотивация соответствия и ориентация на перспективные цели развития личности студента. При этом меняется позиция преподавателя: если в традиционном обучении он является судьей, носителем знаний, то при компетентно-ориентированном обучении он играет роль организатора, консультанта. Также происходят изменения и в позиции студента: если в традиционном обучении он является объектом, то при компетентном подходе студент сам отвечает за собственное продвижение, он становится субъектом собственного развития и в процессе обучения занимает разные позиции внутри управленческого взаимодействия.

Исследователи компетентного подхода в российском образовании уделяют большое внимание проблеме оценивания. Оценивание является основным механизмом, позволяющим превратить пассивное исполнительство в ситуацию самостоятельного выбора, но при условии превращения управленческого процесса в деятельность и самого студента, при условии возможности выбора не только задания, но и типа оценивания.

В последнее время в научных источниках, посвященных исследованию компетентного подхода, делались неоднократные попытки выделить уровни компетентности. Так, к примеру, Д.А. Иванов [37] выделяет следующие значимые для работы уровни: 1) уровень потребителя, для которого характерны умения читать и действовать по инструкции, решать обычные задачи из жизни, слушать, искать информацию; 2) уровень «толмача», т.е. владение такими более сложными умениями, как переводить, экспертировать, критиковать,

соотносить с общим, эссеировать, выбирать, достраивать; 3) уровень производителя, на котором обучающийся выступает в роли автора и обладает способностью изобретать, сочинять новое, проектировать. Определяя уровни и критерии сформированности компетентности, авторы не считают, что они являются абсолютными, и представляют данное выделение уровней как идею, которая, несомненно, заслуживает внимания и требует работы по их дальнейшему наполнению.

В настоящее время отмечается тенденция к введению компетентностного подхода не только в нормативную, но и в практическую составляющие образования, обосновывается и уточняется номенклатурный перечень, разрабатывается описание содержательных характеристик результирующих единиц содержания образования (компетентности, компетенции, ключевые квалификации).

В то же время следует заметить, что термины «компетентность» и «компетенция» не являются синонимичными.

Анализ этих и других точек зрения на указанные понятия показал, что последние обусловлены, прежде всего, особенностями структурной деятельности специалистов разных профессиональных областей, а также разнообразием теоретических подходов исследователей. Базовой характеристикой данного понятия, как справедливо замечает Э.Ф. Зеер, остается степень сформированности у специалиста единого комплекса знаний, умений, навыков, а также опыта, обеспечивающего выполнение профессиональной деятельности [36].

Анализируя исследования (Д.А. Иванов [37], Ю.В. Кузнецов [47] и др.), в которых рассматривается понятие «компетентность», мы установили, что оно в большинстве случаев употребляется в контексте профессиональной деятельности и характеризуется степенью подготовленности к ней специалиста, повышением уровня профессионализма. Для раскрытия сущности компетентности в контексте профессиональной деятельности, или «профессиональной

компетентности», необходимо развести понятия «специалист» и «профессионал». Понятие «профессионал» определяется функционально и противопоставляется понятию «специалист». В научных исследованиях специалист определяется как носитель конкретных знаний, умений, навыков, которые могут бесконечно совершенствоваться. Но предельной рамкой их развития выступают служебные функции, определенные структурой службы. Профессионал же знает содержание деятельности разных специалистов и способен реализовать целостную деятельность. Профессионалом является специалистом, умеющим управлять своей деятельностью, способным программировать развитие своей профессии и вести свою специальную деятельность, иначе говоря, он «... наряду со специальными знаниями, умениями и навыками должен уметь мысленно двигаться по позициям, соответствующим типам деятельности, и, по мере необходимости, работать в любой из них» [57].

Таким образом, профессионал – это субъект профессиональной деятельности, владеющий способами выхода за рамки простого функционирования. В научной литературе профессиональная деятельность рассматривается как проявление социальной активности человека. И соответственно этому уровень данной активности будет определяться качеством деятельности в конкретной ситуации, владением профессиональными способами формирования и преобразования ситуации, проявлением отношения к преобразованной ситуации и своим действиям. Готовность и способность действовать в сфере социальной практики обозначается как компетентность.

Профессиональная компетентность включает в себя:

а) специальную компетентность, являющуюся результатом специальной подготовки;

б) квалификацию в деятельности – показатель освоения технологии профессиональной деятельности на практике; приобретение способности к ее рефлексии; в) деятельную компетентность, являющуюся результатом

освоения механизма развития деятельности. Таким образом, профессиональная компетентность в теоретическом плане выступает как результат освоения специальной деятельности, методов ее критериального анализа и механизме ее развития в процессе профессионального образования и становления профессионализма в практической деятельности. В эмпирическом плане профессиональная компетентность характеризуется готовностью работника к решению профессиональных задач разного уровня сложности в динамических условиях развития кооперативной профессиональной деятельности и представляется как идеальная модель профессионала.

Исходя из вышеизложенного, мы считаем, что одной из основных задач обновленного высшего образования является формирование компетентного подхода в определенной области специалиста, обладающего не только знаниями, умениями и навыками, но и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно в ней действовать.

Владение ключевыми компетенциями – понятие многогранное, оно рассматривается как: а) как владение будущим специалистом так называемыми «объективными» параметрами управления, под которыми мы, прежде всего, понимаем предметные знания; б) как умения будущего специалиста анализировать и оценивать ситуации, принимать адекватные им решения, осуществлять контроль своих управленческих поступков и поступков партнеров по общению; в) как умение дать субъективную оценку своему собственному управленческому потенциалу.

Таким образом, можно предположить, что подготовка профессионально мобильного студента вуза будет протекать наиболее эффективно при реализации компетентностного подхода, что объясняется изменившимися требованиями к качественным характеристикам деятельности обучаемого и новыми требованиями к содержанию образования.

Междисциплинарный подход (П.Я. Гальперин, И.Д. Зверев, Е.Н. Кабанова – Миллер, В.Н. Келбакиани, Ю.А. Самарин, Н.Ф. Талызина и др.) также содержит значительный потенциал для нашего исследования. Практика показывает, что в настоящее время половина должностных лиц таможенных управлений – это молодые специалисты со стажем службы до одного года, в большинстве случаев – это вчерашние выпускники вузов. Именно поэтому остро стоит вопрос об изначально качественной подготовке студентов таможенной специальности в рамках обучения.

Обобщая мнение ученых, можно сказать, что истоки создания междисциплинарных связей находятся внутри учебного предмета, поэтому расстановка связей между дисциплинами является неотъемлемым педагогическим условием для формирования целостной системы знаний у обучаемых [4]. Вместе с тем, почти все исследования по междисциплинарному подходу в обучении направлены на школьное образование, и лишь часть из них – на профессиональное. Однако следует отметить необходимость применения междисциплинарного подхода к профессиональной подготовке будущих специалистов, так как в настоящее время возникает потребность в специалистах, способных мобильно использовать знания из разных научных областей в своей профессиональной деятельности [25]. При подготовке таких специалистов во главе угла стоит развитие системного мышления, умения видеть объект в единстве его многосторонних связей и отношений [1]. Кроме того, раскрытие внутренних связей между учебными дисциплинами имеет большое значение для правильной и эффективной организации учебного процесса, выстраивает логику и научную направленность обучения. В результате знания становятся не только конкретными, но и обобщенными, что дает будущим специалистам возможность применять их на практике [25].

Кандидаты в таможенные органы проходят строгий отбор, как полифункциональные специалисты, обладающие способностью

ориентироваться в самых разных областях. В настоящее время руководство таможен заинтересовано не только в специалистах таможенного дела, но и специалистах таких отраслей, как экономика, юриспруденция, информационные технологии. Сотрудники должны обладать глубокими знаниями о формах таможенного контроля, основных правилах интерпретации товарной номенклатуры внешнеэкономической деятельности, системе запретов и ограничений. Также необходимо хорошо ориентироваться в таможенном законодательстве. Таможенное регулирование предполагает широкий кругозор и владение специфичными знаниями по многим товарным отраслям: машиностроение, химия, физика, медицина и информатика. У инспектора в работе одновременно могут находиться декларации на детские игрушки, запчасти для реактивного двигателя, электроприборы, продукты питания, минеральные удобрения, и за небольшой временной промежуток он должен принять законное решение о выпуске этих товаров.

В сложившихся условиях вопрос применения междисциплинарного подхода наиболее актуален, так как в высших учебных заведениях не существует полного интегративного курса «Менеджмент таможенного дела». Все его отдельные аспекты рассматриваются обособленно. Каждая из дисциплин вносит собственный вклад в образовательный процесс, порождая тем самым ситуацию «осколочных» знаний и узкоспециализированного подхода к подаче содержания материала, нарушения систематизации в изложении отдельных аспектов названной проблемы.

В связи с этим, предлагается разработка полного курса «Менеджмент таможенного дела», который включит в себя синтез всех сопутствующих дисциплин (таблица 5).

Все отмеченные нами учебные предметы составляют фундаментальную основу для организации таможенного контроля при совершении электронного декларирования товаров, ее теоретическую и

методологическую платформу, вбирая в себя достижения других, тесно связанных с ней дисциплин.

Таблица 5 – Состав курса «Менеджмент таможенного дела»

| Полный курс «Менеджмент таможенного дела» | | |
|---|---|-------------------------|
| Общая характеристика | Информационный блок | Экономический блок |
| «Русский язык и культура речи». | «Экономическая география и регионалистика мира», «Международное сотрудничество». | «Экономическая теория». |

Анализ научной литературы, собственный путь обучения по специальности «таможенное дело», полученный опыт практической деятельности позволили сделать вывод, что реализация определенного типа междисциплинарной связи в условиях образовательного процесса проходит в несколько этапов:

- 1) установление связи, констатация зависимости существующей между элементами знаний из разных учебных дисциплин;
- 2) усвоение связи, обобщение основного междисциплинарного отношения;
- 3) применение связи, когда усвоенное междисциплинарное знание становится не только результатом, но и методом решения новых междисциплинарных задач [4].

Обобщая вышеизложенное, заметим, что междисциплинарные связи проявляются в следующих важнейших направлениях:

1. Междисциплинарные связи способствуют повышению теоретического и научного уровня профессионализма студентов вузов, будущих специалистов таможенных органов.
2. Междисциплинарные связи вносят системообразующее начало и обеспечивают глубокие познания и целостность профессионального образования будущих специалистов.

3. Осуществление междисциплинарных связей в процессе обучения способствует приобщению их к системному методу мышления. Искомые связи расширяют область познания, выделяя связи между элементами знаний из разных учебных дисциплин, вызывают потребность в развитии умений обобщать знания из различных дисциплин.

4. Применение междисциплинарного подхода в обучении способствует расширению кругозора, повышению грамотности и способности использовать все полученные знания в решении поставленных задач.

Таким образом, эффективность функционирования государственного органа определяют кадры не только опытных инспекторов, но и молодых специалистов, подготовленных на базе инновационного междисциплинарного подхода в вузе. Важно отметить, что молодые специалисты смогут работать в режиме многозадачности и быть основой для инноваций, и их компетентность станет настоящим залогом успеха таможенного органа нового формата.

Рассмотрев данный подход как основу исследования, мы пришли к необходимости применения партисипативного подхода как конкретно научной основы методологии педагогики.

В педагогике открытие значимости партисипативного подхода принадлежит Е.Ю. Никитиной, которая исследовала потенциал применения данного подхода применительно к профессиональному образованию. Идеи партисипативности оформились в кадровом менеджменте первоначально как одна из теорий мотивирования персонала. В дальнейшем данная теория развилась в концепцию партисипативного управления. В педагогической науке [64–67] партисипативность рассматривается как «взаимодействие преподавателя и студентов для выработки и реализации совместного решения, которое является субъект-субъектным. Цель такого взаимодействия – нахождение общности

взглядов на проблемы, принятие единого согласованного решения и обеспечения активности студентов» [64].

Обоснованием необходимости применения партисипативного подхода при формировании управленческой компетенции являются а) принятие решений посредством определения целей, постановки задач; б) принятие решений, касающихся средств и методов выполнения поставленных задач; в) формирование навыка и потребности в самоконтроле, и, как следствие, ответственности за результат; г) развитие стремление к сотрудничеству, кооперации, коллективной, командной работе посредством консультационной деятельности, групповой работы и др.; д) развитие способности проявлять инициативу, обосновывать предложения, аргументировать выводы [61].

Результатами применения партисипативного подхода в процессе подготовки будущих специалистов таможенного дела могут стать: а) формирование профессиональных компетенций обучаемых; б) повышение мотивации обучения, удовлетворенностью деятельностью; в) раскрытие собственного потенциала, первичная профессиональная идентификация; г) удовлетворение потребности достижения, самореализация, самоутверждение; д) формирование представлений о философии организации, организационной культуре посредством развития приверженности группе, коллективу, развитие толерантности, уважение противоположного мнения и др.

Особое значение применения партисипативного подхода подчеркивает факт моделирования социального содержания будущей профессиональной деятельности через принятие принципов партисипативности, которые являются альтернативой авторитарности и способствует формированию у будущих таможенников представлений об управлении, основанном на демократических принципах и гуманистических концепциях [60].

Схематично процесс применения партисипативного подхода в процессе подготовки будущих специалистов представлен на рисунке 1.

Партисипативный подход основан на привлечении будущего специалиста к принятию решений в области управления образовательными процессами на основе организации совместной деятельности.

Подход акцентирует внимание на выборе таких методов, принципов, форм, которые позволяют привлекать студента к принятию гипотетических управленческих решений на основе партисипативной стратегии.

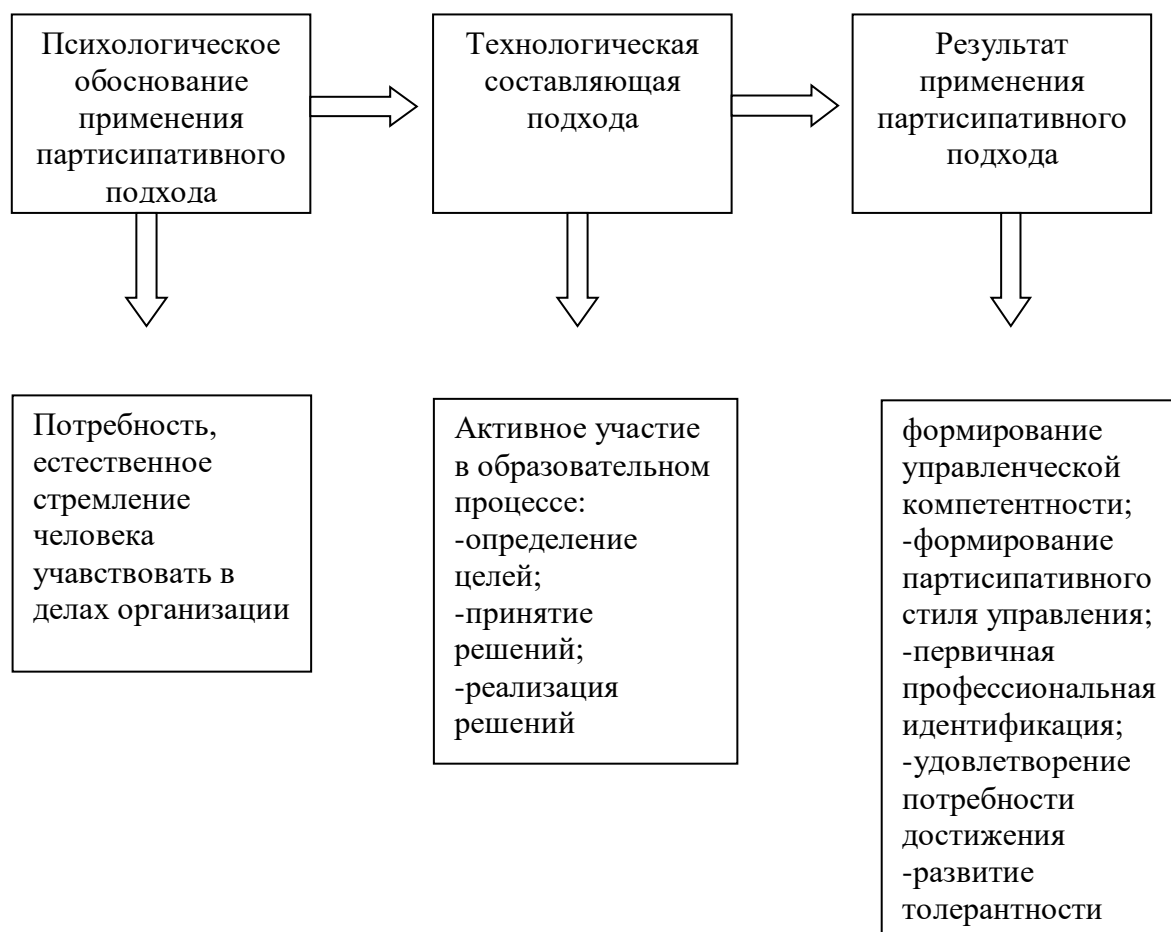


Рисунок 1 – Реализация партисипативного подхода при формировании управленческой компетенции у будущих специалистов

1.3. Педагогическая модель развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

Система подготовки будущих специалистов таможенного дела на современном этапе регламентирована ФГОС ВО-III для специальности «Таможенное дело», по которой формирование профессиональной компетентности студента является одним из приоритетных требований.

Компетентность специалиста таможенного дела представляет собой систему специальных навыков и знаний, обусловленных необходимостью в глубоких знаниях экономических процессов, таможенного законодательства, навыками и умениями осуществления таможенных процедур, способностью предсказать действия нарушающих законодательство лиц. В связи с этим модель компетентности студента специальности «Таможенное дело» представлена интегральным показателем набора профессиональных компетенций, а также личностных профессионально-значимых мотивационных показателей, характеризующих готовность будущего специалиста таможенного дела к выполнению профессиональных обязанностей [9].

Управленческая компетенция – это предметная область, в которой индивид проявляет готовность к выполнению управленческой деятельности. Компетенция выражается в готовности к осуществлению деятельности в определенных профессиональных ситуациях. Компетентность, в свою очередь, как совокупность компетенций включает в себя когнитивный, мотивационно-ценностный и эмоционально-волевой компоненты.

Исходя из определения, данного С.Б. Серяковой и С.Б. Никитовской, управленческая компетентность – комплексное личностное образование, основанное на ценностях, проявляющееся в осознанном знании, стремлении и готовности профессионально осуществлять управление

трудовым коллективом, тем самым обеспечивая достижение лично и общественно значимых результатов [86].

В связи с этим педагогическую модель формирования управленческой компетентности будущего специалиста таможенного дела можно представить в виде целостной, динамической, открытой педагогической системы, которая строится на принципах структурности, иерархичности и взаимообусловленности данной системы и среды.

Научным обеспечением данной педагогической модели выступают принципы культуросообразности, антропологизма и организационной культуры. Вслед за Е.Ю. Никитиной, под принципом мы понимаем методическое выражение познанных законов и закономерностей, знание о целях, сущности, содержании, структуре обучения (образования), выраженное в форме, позволяющей использовать их в качестве регулятивных норм практики [66].

Современные представления о сущности и структуре профессиональной подготовки будущего специалиста прочно связаны с утверждением принципа культуросообразности, дающего понимание значимости и ценности личности человека как создателя и творца. При всей значимости каждой конкретной профессии, которую получает человек, принципиально важно быть личностью, достигшей высокого уровня общей и профессиональной культуры, имеющей широкий кругозор, разносторонние интересы, способной понимать других людей, соотносить свои желания и намерения с их устремлениями и планами, доказывая это собственными поступками и отношением к ним [76]. Эти качества особенно необходимы для представителей социальных профессий, то есть для тех, кто имеет дело с человеком, кто профессионально ориентирован на взаимодействие с другими людьми, в частности, для менеджеров.

В условиях обучения в вузе педагогическая система развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела представлена в виде комплекса взаимосвязанных блоков: целевого,

содержательного, технологического, контрольно-измерительного и результативного блока (таблица 6).

1. Целевой блок, определяющий выбор способов, действий управления, выступающий его средством в процессе формирования управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела, является, по отношению к другим блокам, основополагающим. Данный блок раскрывает конечный результат и содержит цель и задачи формирования управленческой компетентности.

2. Содержательный блок, включающий в себя личностную и деятельностьную управленческие компетентности, определяет направления формирования управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела и их содержание, а также дает установку на реализацию поставленных в целевом блоке задач.

Личностная составляющая предполагает развитие управленческих качеств личности, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности: социальный интеллект, организаторские и коммуникативные способности, волевые качества, уровень субъективного контроля и другие.

Деятельностная составляющая подразумевает развитие умений включать подчиненных в различные виды деятельности, обеспечивать организацию трудового процесса, а также готовности и способности будущего специалиста таможенного дела к осуществлению управленческой деятельности: целеполаганию, планированию, мотивации, стимулированию, организации, контролю и регулированию деятельности подчиненных.

Данные составляющие развиваются в рамках учебной и внеучебной деятельности. Учебная деятельность будущих специалистов таможенного дела зачастую представлена спецкурсами по управлению, программами практики, предоставляющей студентам возможность реализовать освоенные профессиональные компетентности.

Таблица 6 – Педагогическая модель формирования управленческой компетенции у будущего специалиста таможенного дела

| | | | | |
|---|--|------------------------------|--|---------------------------------------|
| Учебно-профессиональная деятельность студентов | Целевой блок | | | |
| | Цель: развитие управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела | | | |
| | Задачи: формирование системы управленческих ценностей и развитие мотивации формирования управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела в составе их профессиональной компетентности; формирование управленческих знаний и умений на уровне сознания и понимания; развитие управленческих способностей личности; формирование деятельностной и личностной готовности к управленческой деятельности | | | |
| | Содержательный блок | | | |
| | Составляющие управленческой компетентности | | | |
| | Деятельностная (организационный функциональный компоненты) | | и Личностная | |
| | Управленческие компетенции | | | |
| | Программа формирования управленческой компетенции | | | |
| | Учебная деятельность (спецкурсы, практики и тп) | | и Внеучебная деятельность (проектная деятельность, тренинги) | |
| | Технологический блок | | | |
| | Развитие управленческой компетенции общекультурного уровня | | и Развитие управленческой компетенции профессионального уровня | |
| | Этапы формирования управленческой компетентности | | | |
| | Обобщение и осмысление теоретических знаний | | и Погружение в моделирующую среду | и Погружение в профессиональную среду |
| | Психолого-педагогические условия: диагностика сформированности управленческой компетентности; реализация программы развития управленческой компетентности; интеграция учебной и внеучебной деятельности студента – будущего специалиста таможенного дела | | | |
| | Контрольно-измерительный блок | | | |
| | Уровни | | | |
| | Оптимальный | Достаточный | и Неприемлемый | |
| | Критерии | | | |
| | Когнитивный | Функционально-деятельностный | и Мотивационно-ценностный | |
| | Результативный блок | | | |
| Результат: повышение уровня управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела | | | | |

Деятельность преподавателей. Создание психолого-педагогических условий

Данные составляющие развиваются в рамках учебной и внеучебной деятельности. Учебная деятельность будущих специалистов таможенного дела зачастую представлена спецкурсами по управлению, программами практики, предоставляющей студентам возможность реализовать приобретенные профессиональные компетентности.

Внеучебная деятельность представлена студенческими кружками, студенческими органами самоуправления, творческой проектной деятельностью, психолого-педагогическими тренингами по формированию управленческих способностей.

3. Технологический блок представляет собой узловую часть педагогической модели развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела, осуществляющуюся поэтапно: обобщение и осмысление полученных теоретических знаний, реализация экспериментальной программы, погружение в профессиональную среду (программа практики).

При этом используются следующие формы обучения: лекции, практические и лабораторные занятия, научные исследовательские работы, консультации, учебные экскурсии, конференции, встречи с представителями управленческого сообщества; репродуктивные и продуктивные (проблемное изложение, эвристические, исследовательские) методы; а также такие средства, как учебные (программы практикума, профессиональные журналы, электронные образовательные ресурсы), и технические (компьютерные программы, мультимедийные устройства и другие).

4. Контрольно-измерительный блок представляет собой совокупность уровней и критериев для определения сформированности управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

Выделенные уровни позволяют оценить эффективность проведенной работы по развитию управленческой компетенции.

Неприемлемый характеризуется неосознанным отношением к профессиональным управленческим ценностям, отсутствием замотивированности к управленческой деятельности, недостаточным объемом профессиональных знаний в области управления, слабым уровнем управленческих умений, низким уровнем коммуникативных способностей, слабыми навыками самоанализа, низкой организационно-управленческой активности и ответственности, низким уровнем развития критического мышления.

Достаточный характеризуется средней степенью осознанности профессиональных управленческих ценностей, частичной сформированностью мотивов к управленческой деятельности, наличием алгоритмического мышления, средним уровнем развития коммуникативных способностей, наличием навыка самооценки и самоанализа, средним уровнем понимания ответственности за принятые решения в профессиональной деятельности, средним уровнем развития критического мышления.

Оптимальный характеризуется ярко выраженной профессионально-управленческой направленностью личности, уважением к профессиональным ценностям, замотивированностью к профессиональной деятельности, высоким уровнем коммуникативных способностей, высоким объемом профессиональных знаний, способностью принимать оригинальные управленческие решения в нестандартных ситуациях, высоким познавательным потенциалом, ярко выраженными навыками самооценки и самоанализа, высокой степенью управленческой активности, высокой степенью развития критического мышления.

5. Результативный блок способствует определению эффективности внедряемой педагогической модели по формированию управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что управленческая компетентность рассматривается как сформированная в

процессе обучения и самообразования система управленческой компетенции, влияющих на качество решения учебных, а в дальнейшем, и профессиональных задач.

1.3 Педагогические условия развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

В развитии той или иной профессиональной компетенции многие исследователи, такие как В.П. Беспалько [10], Е.Ю. Никитина [60–68] и др., отмечают значение педагогических условий.

В философском энциклопедическом словаре термин «условие» определяется как категория, которая выражает отношение предмета к окружающим явлениям, без которых она существовать не может [91]. Под категорией «педагогические условия», вслед за В.А. Беликовым, следует понимать совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач, которые сознательно создаются в образовательном процессе, а их реализация обеспечивает наиболее эффективное протекание этих процессов, в основе которых лежит деятельность [8]. Выявлены следующие педагогические условия:

- активное решение управленческих задач;
- применение игротехнического менеджмента.

1. Активное решение управленческих задач. Управленческие задачи являются активными методами обучения, стимулирующими познавательную деятельность, прививающими практические навыки, которые в свою очередь связаны с исполнением будущих функциональных обязанностей. Это такие осмысленные управленческие ситуации, в которые привнесена цель, связанная с необходимостью познания и преобразования действительности.

Многими известными современными учеными исследована проблема общей теории учебных задач (Г.Д. Бухарова [16], А.Н. Леонтьев [50] и др.). В частности, Г.Д. Бухарова под задачей понимает объект мыслительной деятельности, в котором в диалектическом единстве представлены составные элементы (условие и требование), а получение некоторого познавательного результата возможно при раскрытии отношения между ее известными и неизвестными элементами [16].

Исследователи рассматривают в качестве источника возникновения задачи проблемную ситуацию. Включающую три основных компонента: необходимость выполнения такого действия, при котором возникает познавательная потребность в новом, неизвестном отношении, способе или условии действия; неизвестное, которое должно быть раскрыто в возникшей проблемной ситуации, возможности обучаемого в выполнении поставленного задания, в анализе условий и открытии неизвестного [16].

Е.Ю. Никитина рассматривает задачу как технологическую составляющую системы подготовки будущего специалиста. Обращение к задаче как эффективному способу профессиональной подготовки связано с тем, что задача выступает и как способ задания цели обучения, и как дидактическое средство ее достижения; решение студентами задач, объединенных в систему, ведет к развитию у них способности синтезировать знания и овладевать способами их добывания; задача выступает в качестве промежуточного звена между теорией и самостоятельной профессиональной деятельностью будущего специалиста, что позволяет заранее преобразовывать интегрировать учебные знания при изучении различных дисциплин в высшей школе [64].

Г.Д. Бухарова [16], рассматривая педагогические задачи по способу задания и содержания, выделяет следующие их виды:

- текстовые,
- графические,
- экспериментальные,

– задачи-рисунки

по способу представления содержания:

– абстрактные;

– конкретные.

Е.Ю. Никитина, в свою очередь, в каждый блок разработанной ей классификации педагогических задач включает логические, поисковые, исследовательские, творческие и коррекционные типы. Логические задачи требуют для своего решения определенной совокупности последовательных, логических действий. Поисковые задачи направлены на поиск новых знаний или способов решения, основываясь на уже известных студенту. Исследовательские предполагают самостоятельные выводы, используя известные технологии. Творческие задачи – это высокопроблемные задачи, в ходе решения которых у студента формируется система знаний и умений. Коррекционные задачи связаны с формированием рефлексивной позиции будущего специалиста. Эти универсальные задачи в рамках каждого блока приобретают специфические особенности, определяемые задачами каждого вида подготовки студента по исследуемой проблеме [64].

При разработке системы управленческих задач необходимо соблюдать следующие требования:

1. Совокупность задач должна быть представлена в виде системы, обладающей всеми основными свойствами, описанными в теории систем; сочетать в себе задачи, направленные на специальный (технологический), социально-психологический и научно-исследовательский компоненты управленческой компетентности студентов.

2. Сложность задач должна постепенно возрастать, что, в свою очередь, создает предпосылки для перехода обучаемых от более низкого уровня компетентности (репродуктивного) как вида профессиональной деятельности к более высокому (креативному).

3. Представленные задачи должны дополнять, углублять и уточнять теоретические знания обучаемого, а также содержать в себе систему, способствующую более качественной подготовке обучаемых к осуществлению менеджмента.

Основываясь на классификации задач, предложенной Е.Ю. Никитиной, выделим следующие типы управленческих задач: логико-управленческие, поисково-управленческие, исследовательско-управленческие, творческо-управленческие, управленческо-коррекционные.

При работе над логико-управленческими задачами студент понимает логику традиционных схем решения учебных задач, анализирует и оценивает их альтернативные решения, выбирает определенную совокупность собственных действий. Эти задачи требуют для своего решения определенной совокупности последовательных, логических действий.

Поисково-управленческие задачи включают в себя нахождение новых знаний, способов их поиска. Особую роль задачи играют на сборе фактического материала по указанной проблеме.

Если логико-управленческие задачи связаны с репродуцирующей деятельностью, то поисковые связаны с большей степени с интерпретирующей (сбор, анализ материала по проблеме, ее теоретическое осмысление) деятельностью.

Исследовательско-управленческие задачи развивают творческую активность, инициативу, самостоятельность, учат систематизировать полученные знания в аспекте исследуемой проблемы, служат формированию профессионального самосознания.

Эти задачи предоставляют студенту свободу в поиске путей анализа, идентификации и решения проблемы.

В ходе выполнения такого типа задач будущий специалист, используя известные ему технологии, необходимые для эффективной

работы в области менеджмента, приходит к самостоятельным выводам, представляющим интерес как в теоретическом, так и в практическом плане.

Творческо-управленческие задачи представляют собой высокопроблемные задачи, обеспечивающие профессиональную направленность.

Поскольку в основу задачи положена определенная проблемная ситуация с целью принятия решения, представляются интересными типы творческих ситуаций, к числу которых следует отнести те, которые связаны с альтернативными решениями.

Управленческо-коррекционные задачи связаны с необходимостью формирования рефлексивной позиции студента в процессе его подготовки, с обеспечением условий для развития самоанализа и самоконтроля при принятии решения.

Эти задачи включают в себя умения находить правильные решения в конфликтных ситуациях, связаны с выделением и исправлением просчетов. Выбор нами такого типа задач обусловлен тем, что молодой специалист, обладающий теоретическими знаниями, не может правильно применить их на практике.

Эти задачи направлены на внесение корректив с помощью оперативных способов, средств и воздействий.

Выделенные типы управленческих задач пронизывают все компоненты организационно-содержательного блока спроектированной структурно-функциональной модели.

В таблице 7 приведены типы управленческих задач и их перечень.

Таким образом, выделенные типы задач способствуют осознанию будущим специалистом общественно и собственно профессиональной значимости.

Таблица 7 – Типы управленческих задач

| Типы задач | Перечень задач |
|---------------------------------|---|
| Логико-управленческие | Задачи, направленные на выделение основного и второстепенного в осуществлении управления. Задачи, направленные на выделение основного и второстепенного при осуществлении управления на уровне внешней (микро- и макроокружение) среды. Задачи на аргументацию выбранных форм и методов управления. |
| Поисково-управленческие | Задачи, направленные на овладение теоретическим управленческим знаниями. Задачи на объяснение механизма управленческих процессов. Задачи на овладение процессами и этапами кросскультурной идентификации обучаемыми. |
| Исследовательско-управленческие | Задачи, направленные на анализ научной управленческой литературы. Задачи на выявление различных точек зрения на теорию управления, теорию менеджмента, методологию управления. Задачи на исследование различных подходов к пониманию управления в отечественной и западной науке, а также их роли. |
| Творческо-управленческие | Задачи, связанные с умением выявлять актуальные управленческие проблемы. Задачи, связанные с созданием проблемных ситуации при принятии управленческих решений. Задачи, ориентированные на развитие системности управленческого мышления. |
| Управленческо-коррекционные | Задачи, связанные с осуществлением самоанализа и самоконтроля при овладении методами и формами управления. Задачи, связанные с корректировкой стиля общения с подчиненными. Задачи на овладение методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций. |

2. Применение игротехнического менеджмента. Исторический подход к развитию игры как специфической формы деятельности отражен в работах философов, психологов, социологов, педагогов. На основе различных исследований игрового поведения разработаны разносторонне направленные игровые методики обучения. История деловых и имитационных игр представлена в ряде отечественных трудов: Я.М. Бельчикова, М.М. Бирштейна, И.М. Сыроежкина, Ю.В. Геронимуса и др. Среди участников первой отечественной игротехнической школы были специалисты, которые стали известными теоретиками и практиками деловых игр: Ю.С. Арутюнов, М.М. Бирштейн, В.Н. Бурков,

А.А. Вербицкий, Р.Ф. Жуков, А.Л. Лифшиц, П.Г. Щедровицкий, В.Я. Платонов и др.

Применение игротехнического менеджмента в подготовке студентов вуза позволяет сформировать такие умения и навыки, как владение стратегиями взаимодействия с подчиненными, умение организовать командную работу, четко формулировать цели и задачи взаимодействия, грамотно осуществлять инструктаж, консультирование, управлять групповым взаимодействием, межличностными и деловыми конфликтами, умение формировать адекватный ситуации и аудитории визуальный имидж, умение эффективно использовать приемы аттракции и др. Игротехнические технологии включают обучаемых в поиск решения социально-психологических и управленческих проблем, типичных для реальной профессиональной деятельности.

Управленческие компетенции по специальности «Таможенное дело» отрабатывается при помощи внедрения деловых игр, которые, как правило, носят междисциплинарный характер. Деловая игра «Моделирование таможенных процедур» проводится поэтапно со студентами старших курсов обучения. Для эффективного проведения игры необходима соответствующая теоретическая и практическая подготовка студентов – знание специального блока дисциплин: «Таможенное право», «Производство по делам об административных правонарушениях», «Правоохранительная деятельность таможенных органов», «Организация таможенного контроля товаров и транспортных средств», «Практикум по декларированию товаров и транспортных средств», «Правоохранительная деятельность таможенных органов», «Товарная номенклатура внешнеэкономической деятельности», «Определение страны происхождения товара», «Порядок назначения и проведения таможенной экспертизы», «Мировая экономика и внешнеэкономическая деятельность», «Таможенно-тарифное регулирование внешнеэкономической деятельности

и таможенная стоимость», «Система запретов и ограничений во внешнеэкономической деятельности».

В качестве объектов имитации в деловой игре «Моделирование таможенных процедур» выбраны: взаимодействие участников таможенных правоотношений (декларант – инспектор отдела таможенного оформления, инспектор таможенного поста – инспектор функционального отдела таможни, инспектор таможенного поста – эксперт); принятие решений должностными лицами, осуществляющими таможенное оформление и таможенный контроль при декларировании и выпуске товаров.

В процессе деловой игры «Моделирование таможенных процедур» студенты погружаются в среду своей будущей профессиональной деятельности. Они применяют полученные теоретические знания, отрабатывают профессиональные навыки работы с таможенными документами и действия должностных лиц таможенных органов, осуществляющих таможенное оформление и контроль при декларировании и выпуске товаров.

При проведении деловой игры используются программные средства, позволяющие автоматизировать действия студентов в рамках поставленной учебной задачи и усилить практическую направленность обучения. Подготовка студентов вуза с применением игротехнического менеджмента предполагает включение в образовательный процесс имитационных, организационно-деятельностных, деловых игр, ситуационного анализа, ролевых игр, эвристических технологий генерирования идей (метод мозгового штурма, метод синектики, метод ассоциаций), социально-психологических тренингов. Характеристика данных технологий представлена в таблице 8.

Организация обучения предполагает формирование рабочих программ на основании изучения образовательных потребностей. Именно поэтому содержание программ должно быть в большей степени направлено на понимание особенностей управленческой деятельности,

знание теории управления, владение современными методами и технологиями.

Таблица 8 – Технологии игротехнического менеджмента

| Технология | Авторы | Характеристика |
|--|---|--|
| Имитационные игры (ИИ) | В.Ю.Большаков [22], М.В.Кларин [68], А.П.Панфилова [98], В.Я.Платов [103] и др. | Игра – форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и освоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий. Имитационная игра предполагает наличие имитационной модели, исследование которой осуществляется путем эксперимента с ней, воспроизводящего процесс функционирования системы во времени. |
| Организационно-деятельностные игры (ОДИ) | П.Г.Щедровицкий [155], А.П.Хатачурян [143], Ю.Л.Котляревский [76], В.С.Дудченко [53]. | Применяются для решения сложных социально-производственных проблем, когда решить их традиционными средствами не представляется возможным и для поиска творческих подходов требуется объединение специалистов разного профиля. |
| Деловые игры (ДИ) | В.Я.Платов [103]; Н.В.Борисова, А.А.Соловьева, Ю.С.Арутюнов, А.А.Вербицкий [28] и др. | Деловая игра – это модель взаимодействия людей в процессе достижения целей экономического, политического или престижного характера; это форма деятельности людей, имитирующая те или иные практические ситуации. Деловые игры используются для создания управленческих и коммуникативных обучающих моделей, способствующих лучшему пониманию интерактивных (сотрудничество) и перцептивных (восприятие и понимание) механизмов воздействия и коллективного принятия решений, развивающих аналитический, диагностический и прогностический потенциал обучаемых. |
| Ситуационный анализ (кейс-стади) | Метод Гарвардской школы бизнеса, О.С.Виханский [35] и др. | Ситуационный анализ предполагает вычленение и ранжирование проблем, их анализ и диагностику, поиск возможных вариантов решений. Метод ситуационного анализа (case study method) состоит в том, чтобы обучаемый, ознакомившись с описанием организационной проблемы, самостоятельно анализирует ситуацию, диагностирует проблему и представляет свои идеи и решения в дискуссии. |

Продолжение таблицы 8

| Технология | Авторы | Характеристика |
|---|--|--|
| Ролевые игры (метод проигрывания ролей) | Дж.Морено [98] и др. | Ролевая игра – это способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой предлагается принять позицию (роль) кого-либо из участников и затем выработать способ, позволяющий привести эту ситуацию к достойному завершению. |
| Эвристические технологии генерирования идей | А.Осборн, В.Дж.Гордон, Ф.Бурнард [42], Э.Кристофер, Л.Смит [117], Г.С.Никифоров [98] и др. | Эвристические технологии – это система принципов и правил, которые задают наиболее вероятные стратегии и тактики деятельности менеджеров по решению нестандартных, творческих задач. Они стимулируют активность и интуитивное мышление обучаемых в процессе поиска идей, предложений, способствуют интегрированию накопленной информации и значительно повышают эффективность применяемых решений. |
| Социально-психологический тренинг (СПТ) | В.Ю.Большаков [22], Ф.Бурнард [144], Панфилова А.П [98], Э.Кристофер [117], и др. | Социально-психологический тренинг – формирование межличностной составляющей профессиональной деятельности путем развития психодинамических свойств индивида и формирования социальных умений и навыков; предусматривается столкновение участников с ситуациями релевантными возникающим в процессе их реальной профессиональной деятельности, но не разрешаемыми на основе использования стандартных, традиционно применяемых техник и тактик поведения. |

Эффективно расширить представления будущих специалистов таможенного дела о практике профессиональной деятельности позволяет изучение конкретных ситуаций (кейсов). Метод обучения, базирующийся на кейсах, расширяет практические знания человека, охватывая те ситуации, в которых обучающийся не оказывался в своей деятельности.

С целью формирования компетентности студентов необходимо проводить тренинги, направленные на развитие и формирование необходимых управленческих компетенций. Тренинг как форма обучения основывается на рекомендациях и инструментах по интегрированию

полученных знаний и навыков в управленческую действительность. Например, тренинг, направленный на развитие лидерских качеств, включает понимание феномена личного лидерства, позволяет обнаружить и реализовать скрытые резервы. В результате тренинга формируются навыки в управлении собой и другими.

Кроме того, должно обеспечиваться включение студентов в реальные социально-управленческие проекты, исследования, а также интеграция правовой, социокультурной, экономической, психологической, социально-педагогической, специально-управленческой подготовки в вариативных формах учебной и внеучебной деятельности студентов.

Выводы по главе 1

Актуальность настоящего исследования определяется: эволюционными тенденциями государственного управления, связанными с необходимостью доминирования управленческой компетенции будущих государственных служащих – специалистов таможенного дела на инновационной основе; не достаточной разработанностью теоретических аспектов проблемы; повышением требований к качеству образования.

В контексте задач высшего образования управление следует рассматривать с позиции определения его целей, факторов, условий осуществления и способов контроля. Государственное управление рассматривается как совместная партисипативная деятельность субъектов управления, чье взаимодействие принимает форму управления.

Понятийный аппарат представлен следующим образом:

– управлением, как видом профессиональной деятельности, следует считать целенаправленную активность субъекта, направленную на достижение системы целей организации путем осуществления функций менеджмента, рационального использования ресурсов и разработки оптимальных управленческих решений;

– управление профессиональной деятельности – это спланированный процесс достижения системы целей организации, при этом основополагающими функциями, осуществляемыми менеджером, являются планирование, организация, мотивирование, координация и контроль;

– формирование управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела необходимо рассматривать как процесс специальной (технологической), социально-психологической, научно-исследовательской, а также информационно-технологической деятельности, в результате которой обучающийся может быть подготовленным к осуществлению управления как виду профессиональной деятельности.

Научным обеспечением педагогической модели формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела являются педагогические принципы культуросообразности, антропологизма и организационной культуры.

В условиях обучения в вузе педагогическая система развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела представлена в виде комплекса взаимосвязанных блоков: целевого, содержательного, технологического, контрольно-измерительного и результативного блока.

Под педагогическими условиями понимается совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач, которые сознательно создаются в образовательном процессе, а их реализация обеспечивает наиболее эффективное протекание этих процессов, в основе которых лежит деятельность.

В основу эффективной реализации структурно-функциональной модели положены педагогические условия, включающие активное решение управленческих задач, применение игротехнического

менеджмента, использование мультимедийных презентаций как активной формы обучения менеджменту:

– решение управленческих задач относятся к активным методам и формам обучения, стимулирующим познавательную деятельность, прививающим практические навыки, связанные с исполнением будущих функциональных обязанностей. Управленческие задачи разделены на логико-управленческие, поисково-управленческие, исследовательско-управленческие, творческо-управленческие, управленческо-коррекционные;

– применение игротехнического менеджмента способствует приобретению на материалах, имитирующих профессиональную деятельность, социального опыта, в том числе межличностного и группового взаимодействия для принятия управленческих решений. Среди технологий игротехнического менеджмента, применяемых как активные формы обучения, выделяются имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры, ситуационный анализ, ролевые игры, эвристические технологии генерирования идей, социально-психологический тренинг.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА

2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по развитию управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела, характеристика базы исследования

В рамках исследования нами была организована опытно-поисковая работа на базе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», находящегося по адресу: г. Челябинск, ул. Бр. Кашириных, 129.

Данное учебное заведение высшего образования было образовано 4 октября 1976 года. ЧелГУ стал первым университетом на Южном Урале. На сегодняшний день образовательная деятельность в нем ведется на 14 факультетах и в 5 учебно-научных институтах. Подготовка проводится более чем по ста основным образовательным программам, в рамках специалитета, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, докторантуры. ЧелГУ, имеющий три филиала, – член Ассоциации классических университетов России, Евразийской Ассоциации университетов, Международной ассоциации университетов при ЮНЕСКО. Имеет Костанайский, Миасский и Троицкий филиалы.

Управление Челябинским государственным университетом осуществляется ректором Таскаевым Сергеем Валерьевичем, доктором физико-математического факультета, проректором по учебной работе Федоровым Владимиром Евгеньевичем, проректором по научной работе Бычковым Игорем Валерьевичем, проректором по административно-хозяйственной работе Богословским Сергеем Александровичем, заместителями проректоров Мамаевым Николаем Александровичем и Кузьминым Дмитрием Александровичем.

В основании организационной структуры ФГБОУ ВО ЧелГУ ученый совет, ректор и ректорат, эндаумент (рисунок 2).

Организационная структура управления на 01.08.2019

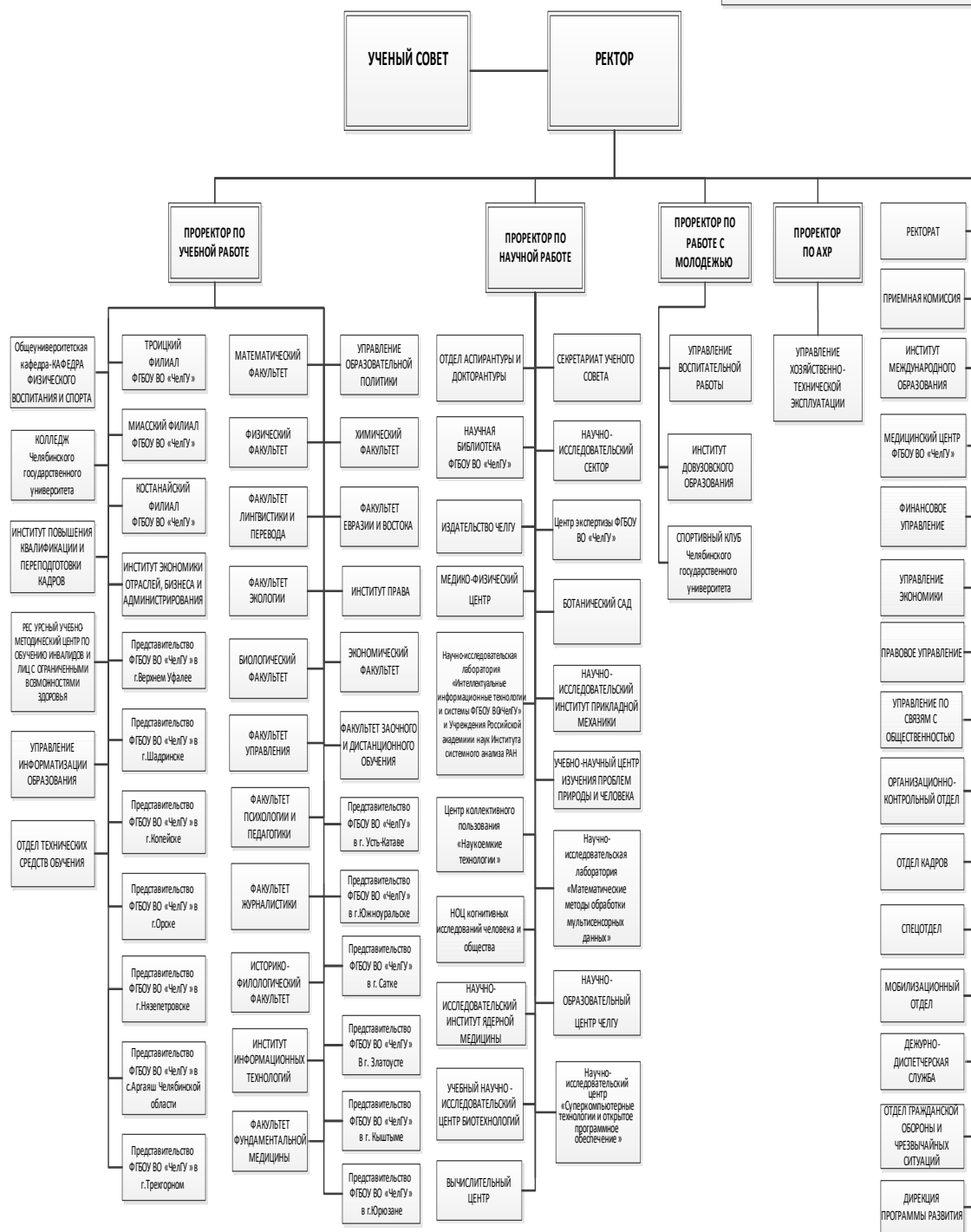


Рисунок 2 – Организационная структура ЧелГУ

Цель опытно-поисковой работы состоит в том, чтобы разработать, теоретически обосновать и опытно-поисковым путем апробировать модель развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

Опытно-поисковая работа включает три этапа.

Цель первого, констатирующего, этапа заключалась в анализе образовательной программы университета на предмет развития управленческой компетенции у студентов Челябинского государственного университета, обучающихся по специальности «Таможенное дело», в определении уровня управленческой компетентности студентов, будущих специалистов таможенного дела.

Цель второго, формирующего, этапа опытно-поисковой работы состояла в разработке образовательной программы, направленной на развитие управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела, и в ее внедрении в образовательный процесс.

Цель третьего, обобщающего, этапа заключалась в обработке, обобщении и оформлении результатов опытно-поисковой работы.

Достижение названной цели возможно при успешном решении следующих исследовательских задач:

1) осуществить теоретико-методический анализ состояния проблемы развития управленческой компетенции студентов таможенной специальности в вузе и определить ее теоретико-педагогические аспекты, подтверждающие достаточность научно-педагогического аппарата для достижения цели исследования;

2) спроектировать структурно-функциональную модель развития управленческой компетенции студентов таможенной специальности в вузе;

3) выявить и теоретически обосновать педагогические условия развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела.

Методами и приемами опытно-экспериментального исследования стали наблюдение, беседы, опрос, анкетирование, экспертный анализ, оценка с помощью психолого-педагогической диагностики, комплекс инновационных технологий и сравнительный анализ степени развития управленческой компетенции у студентов.

Всего в опытно-экспериментальной работе было задействовано 149 человек: 123 студента и 12 преподавателей высших учебных заведений, а также 14 руководителей образовательных учреждений.

Работа проводилась в сентябре 2018 года в целях необходимости достоверного определения параметров начального показателя развития управленческой компетенции студентов.

В работе с испытуемыми был использован опрос, который включил в себя следующие вопросы:

1. Какие теоретические знания Вы считаете наиболее востребованными в профессиональной деятельности менеджера таможенного дела?
2. Какие навыки наиболее важны для профессиональной деятельности менеджера таможенного дела?
3. Какие личностные качества необходимы для менеджера таможенного дела?

Первый вопрос предполагает выявление уровня осознанности необходимости ведущих теоретических знаний в области управления таможенным делом.

Второй вопрос предусматривает понимание функций управления как основы профессиональной деятельности.

Третий – уровень понимания важности личностных качеств менеджера таможенного дела.

Полученные данные в результате проведенного опроса представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Результаты опроса испытуемых

| Вопрос | Сформулировали ответ | Не сформулировали ответ |
|---|----------------------|-------------------------|
| Определены ведущие теоретические знания в области управления | 62,9 % | 37,1 % |
| Описаны функции менеджера при осуществлении менеджмента в таможенном деле | 12 % | 88 % |
| Определены профессионально-важные качества | 57,2 % | 42,8 % |

Наглядно представим полученные в ходе опроса данные в виде диаграммы (рисунок 3).

Исходя из результатов опроса, были сделаны следующие выводы:

1. Наиболее востребованными теоретическими знаниями для менеджера таможенного дела студенты считают следующие: знания основ управления, права, управления организацией, знания управления персоналом, маркетинга, управленческой психологии, структуры организации, методов и стилей руководства.

2. Среди наиболее важных умений менеджера в образовании студенты выделяют следующие: навык общения, умение принимать решения, умение решать конфликты, решать проблемы, навык ведения переговоров, умение анализировать ситуацию, умение организовывать, умение ставить задачи и цели, умение руководить.

3. Ведущими качествами менеджера в таможенном деле студенты считают: коммуникабельность, уравновешенность, целеустремленность, добропорядочность, настойчивость, обаяние, вежливость, пунктуальность, трудолюбие, хитрость, рассудительность, ответственность, инициативность, справедливость, компетентность, интеллект.

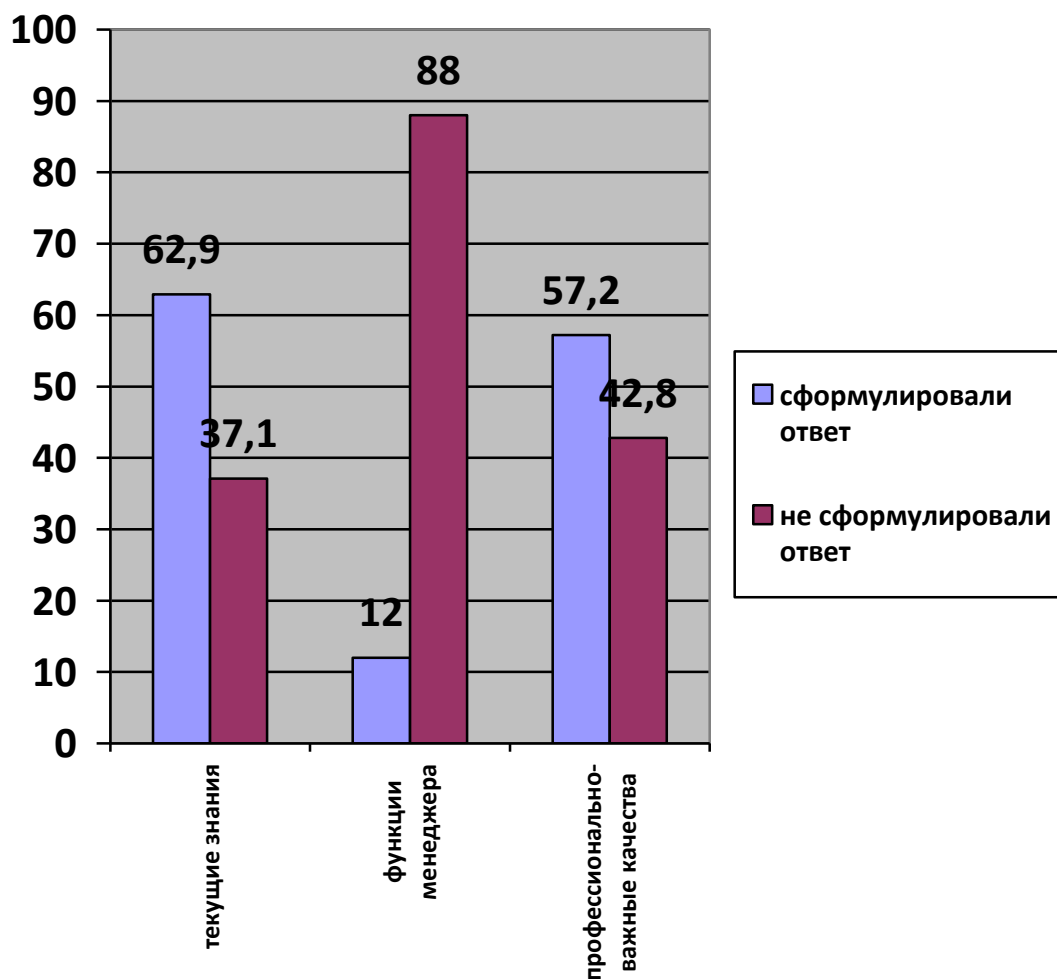


Рисунок 3 – Результаты опроса испытуемых

Очевидно, что у студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело», сформированы общие представления о сущности профессиональной деятельности менеджера таможенного дела, однако они не конкретны, функционально не определены, мало аргументированы.

Испытуемым были предложены карточки-опросники с целью выявления степени проявления знаний в области управления, содержащие следующие вопросы:

1. Отличаются ли понятия «менеджер», «управленец», «руководитель»? Обоснуйте ответ.

2. Что такое «цикл управления»? Какое значение имеет логическое построение процесса управления в таможенном деле в рамках функции управления?

3. Зависят ли конкретные функции в таможенном деле от уровня управленческой иерархии? Аргументируйте ответ.

При ответе на вопросы степень проявления знаний в области управления оценивалась по следующей системе: 5 баллов – высокий уровень: при верном, обоснованном и аргументированном ответе на все карточки; 4 балла – средний: при верном, но необоснованном ответе на все вопросы карточки, 3 балла – низкий уровень: ответы даны с ошибками, без обоснования; 2 балла – уровень ниже низкого: правильные ответы на вопросы отсутствуют. Полученные результаты были суммированы и выведены в таблице 10 и наглядно представлены на рисунке 4.

Таблица 10 – Степень проявления знаний студентов в области управления

| Степень проявления | Баллы | Оценка теста | |
|--------------------|-------------|--------------|------|
| | | Количество | % |
| Высокая | от 13 до 15 | - | - |
| Средняя | от 10 до 12 | 56 | 45,5 |
| Низкая | от 7 до 9 | 49 | 39,8 |
| Ниже низкой | от 1 до 6 | 18 | 14,7 |

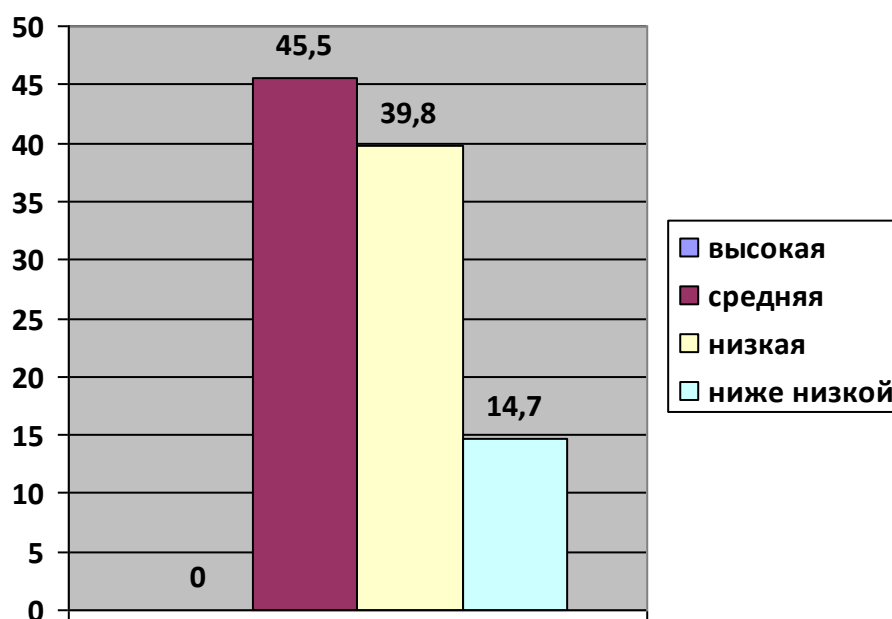


Рисунок 4 – Степень проявления знаний студентов в области управления

Анализ результатов карточки-опросника свидетельствует о слабом уровне знаний в области менеджмента у студентов таможенного дела, так как большая часть испытуемых не дала аргументированного различия понятий «менеджер», «управление», «руководитель», освещающих сущность управления как вида профессиональной деятельности, не осознает принципиального значения циклического построения управленческого процесса в образовании как основы эффективного управления, не способна определить ведущих функций управления (планирование, организация, мотивирование, координация, контроль) на любом уровне управления, а также затрудняется пояснить принцип универсальности управления.

Таким образом, результаты тестирования подтвердили предположение о низком уровне развития управленческой компетенции у студентов, низкой степени проявления знаний в области управления, что является следствием слабой ориентации образовательных программ в вузах на подготовку к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности.

В завершении констатирующего этапа опытно-поисковой работы была выявлена у студентов степень овладения функциями управления. В ходе проведения деловых игр, в процессе которых будущие специалисты таможенного дела должны были проявить степень овладения профессиональными функциями в рамках своих ролей. При создании управленческих ситуаций, требующих выполнения определенной функции, взят за основу принцип универсальности управления. Таким образом, студенты должны были обнаружить знание, понимание и владение базовыми функциями профессиональной деятельности управления, такими как планирование, организации, мотивации, координации, контроль. Результаты исследования представлены в таблице 11.

Анализируя полученные данные, мы сделали вывод о слабом уровне сформированности основных функций управления у будущих специалистов таможенного дела: студенты в недостаточной мере владеют функциями мотивации и планирования, не могут сформулировать сущность, функции управления в таможенной организации и представить их в целом, все это говорит о низком уровне развития управленческой компетенции у студентов.

Таблица 11 – Степень овладения функциями менеджмента у студентов таможенного дела

| Функция менеджмента | Степень овладения (%) | | | | | |
|---------------------|-----------------------|---------------|---------|---------------|--------|-------------|
| | Высокая | Выше среднего | Средняя | Ниже среднего | Низкая | Отсутствует |
| Планирование | - | 5 | 21 | 27 | 24 | 14 |
| Организация | - | 9 | 41 | 13 | 31 | 6 |
| Мотивация | - | - | 35 | 25 | 21 | 19 |
| Координация | - | 15 | 36 | 25 | 14 | 10 |
| Контроль | - | 27 | 35 | 14 | 14 | 10 |

В связи с этим перед нами встала необходимость реализовать в вузовском образовательном процессе структурно-функциональную модель формирования управленческой компетенции, в результате которой и уровень подготовки студентов к данному сложному виду профессиональной деятельности будет увеличиваться.

Задачей второго, формирующего, этапа опытно-поисковой работы стало проектирование модели развития управленческой компетенции у студентов, будущих специалистов таможенного дела, и ее апробация, проверка эффективности при работе с экспериментальной группой. Для этого были выбраны критерии, которые бы адекватно отражали степень эффективности разработанной структурно-функциональной модели.

На основании анализа теоретико-методологической литературы и результатов первого, констатирующего, этапа опытно-поисковой работы в качестве подобных критериев определения уровня развития

управленческой компетенции были обозначены следующие: степень проявления знаний в области управления, уровень способности решать управленческие задачи, а также степень овладения функциями управления (таблице 12).

Таблица 12 – Критерии, характеризующие уровень управленческой компетенции студентов

| № | Критерий | Суть критерия | Методы выявления |
|---|--|--|---|
| 1 | Степень проявления знаний в области управления | Совокупность методологических, теоретических, методических и практических знаний, их системность, адаптивность к изменяющимся условиям среды | Анализ ответов на занятиях, зачетах, анализ задач, письменных работ, рефератов, курсовых работ, анализ терминологических диктантов |
| 2 | Уровень способности решать управленческие задачи | Усвоение учебного материала на основе создания проблемной ситуации, степень владения знаниями в области управления, способность применять полученные теоретические знания, формулировать обоснования решения задач, вырабатывать альтернативные решения. | Экспертные оценки, самооценка, анализ решения задач и заданий (в том числе в группе), творческих работ, курсовых работ, отчетов по практике, результатов деловых игр и тренингов и др. |
| 3 | Степень владения функциями управления | Владение функциями планирование, организации, мотивации, координации, контроля; степень творческой активности, характер участия в дискуссиях, играх, умения работать в команде, умения формулировать управленческое решение и обосновывать его. | Экспертные оценки, самооценка, анализ и оценка деятельности студентов на практике, при решении управленческих задач, анализ курсовых работ, научно-исследовательской деятельности и др. |

Чтобы измерить уровень развития управленческой компетенции нами была составлена таблица, по которой определялся качественный параметр выявленных компонентов сформированности управленческой компетенции студентов, будущих специалистов таможенного дела. В связи с этим нами были выделены пять уровней развития управленческой компетенции, среди которых: репродуктивный, интерпретирующий, эвристический, рефлексивно-оценочный, креативный (таблица 13).

Таблица 13 – Уровни развития управленческой компетенции студентов

| Уровень | Специальный компонент | Социально-психологический компонент | Научно-исследовательский компонент | Информационно-технологический компонент |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| Репродуктивный | Припоминание | Осведомленность | Осведомленность | Осведомленность |
| Интерпретирующий | Осознание и трансляция | Осознание и трансляция | Припоминание и трансляция | Припоминание и трансляция |
| Эвристический | Применение | Рефлексивность | Применение | Применение |
| Рефлексивно-оценочный | Анализ и оценка | Рефлексивность и самоконтроль | Анализ и оценка | Активное применение |
| Креативный | Синтез и творческое преобразование | Управление эмоциями и обучение | Синтез и творческое преобразование | Самостоятельный поиск оптимальных технологий |

Рассмотрим подробнее выделенные в данной таблице уровни развития управленческой компетенций.

На репродуктивном уровне студент, обучающийся по специальности «Таможенное дело», знаком с восприятием и усвоением информации в сфере управления, способен осмысливать на уровне фактов, терминологии, основных понятий и правил, запоминать и воспроизводить данную информацию, однако умение принимать управленческие решения и осуществлять функции управления выражены слабо, носят фрагментарный

характер. Не имеет четкого представления о дифференциации ключевых терминов: «управление», «менеджмент», о сущности цикла управления. Не владеет навыками целеполагания, построения организационной структуры, измерения показательной работы таможенной организации. Помимо этого студент не способен к рефлексии, принятию ответственности за свои решения.

На интерпретирующем уровне студент способен интерпретировать словесный материал по сфере управления, включая графики и схемы, владеет пониманием фактов, принципов и правил управления, умеет данную информацию применять, решать по образцу управленческие задачи, не осознает необходимости в планомерности и эффективности применения имеющихся теоретических знаний. Имеет четкое представление об основных теоретических понятиях сферы управления, умеет их разграничивать: менеджмент, управление, организация управления, ее цели, задачи, методы, категориальный аппарат в целом, организационная структура, показатели и критерии эффективности работы организации, целеполагание, технология и функции управления. Однако недостаточно развита информационно-аналитическая функция: не способен к самостоятельному проведению сбора информации, мониторинга, анализа, использования полученных в ходе этого данных. Имеющиеся теоретические данные частично может использовать в практике. Зная алгоритмы решений управленческих задач, зачастую не имеет возможности прийти к их решению самостоятельно.

На эвристическом уровне развития управленческой компетенции студента отличает осознанное понимание цели управления и его значения в будущей профессиональной деятельности. Имеются значительные теоретические знания по некоторым управленческим дисциплинам, которые, однако, не систематизированы. Студент не достаточно развернуто и полно аргументирует принятые им управленческие решения, не имеет навыков их анализа и рефлексии. Может осуществлять

планирование и организацию управленческой деятельности в таможенной организации.

На рефлексивно-оценочном уровне будущий специалист таможенного дела свободно занимается поиском вариантов решения той или иной управленческой задачи, информацию систематизирует и структурирует, способен к декомпозиции и интегрированию информации, самостоятельно делает выводы, работает над альтернативными решениями. Развито умение анализировать информацию и собственные действия, способен решать управленческие задачи, используя методы научного исследования. В действиях руководствуется логикой, умеет давать оценку сложившейся ситуации. Владеет навыками выделения критериев оценки, мониторинга информации. Мобилен, активно применяет новые информационные технологии в своей работе.

На креативном уровне развития управленческой компетенции студент способен проанализировать и оценить свой опыт в области решения управленческих задач. Основными вопросами управления считает проблему оптимизации управленческих процессов, гуманизации управленческих систем, повышения эффективности управления. Обладает навыками конструирования нескольких вариантов решения управленческих задач, владения различными методами и способами управления, проекции нестандартных решений, прогнозирования результатов, методикой формирования инновационных решений. Студент, будущий специалист таможенного дела, осознает специфику управления и управленческих взаимодействующих функций, полностью владеет управленческими функциями: целеполаганием, анализом среды, определением способов и средств достижения результатов, эффективных методов в конкретной ситуации, планированием необходимых мероприятий, используя навыки рационализации управления в своей работе. Рассматривая программы нововведений, составляет планы мероприятий по их реализации в своей управленческой деятельности.

Все вышеперечисленные уровни развития управленческой компетенции взаимосвязаны между собой и взаимообусловлены. Каждый будущий специалист таможенного дела, развивая в себе управленческие компетенции, переходит от одного уровня к другому. Определение уровня управленческой компетенции у студентов до опытно-экспериментальной работы и после послужат показателями ее эффективности.

2.2 Процессуально-технологические особенности развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

В рамках опытно-экспериментальной работы на базе ЧелГУ была разработана программа развития управленческой компетенции у студентов, будущих специалистов таможенного дела (таблица 14).

Таблица 14 – Программа развития управленческой компетенции студентов

| № | Название мероприятия | Срок реализации |
|---|--|------------------|
| 1 | Составление перечня рекомендуемой специальной литературы управлению и таможенному менеджменту для самостоятельного изучения студентами Самостоятельное изучение студентами списка литературы. Промежуточный контроль усвоения знаний | Январь 2019 |
| 2 | Организация «круглых столов» по актуальным вопросам управленческой деятельности, проводимых на базе ЧелГУ | Февраль 2019 |
| 3 | Организация получения студентами, будущими специалистами таможенного дела, дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) по направлению «Развитие стратегического мышления и управления персоналом» | Март-апрель 2019 |
| 4 | Организация стажировок для студентов в структурных подразделениях таможенных органов | Май 2019 |
| 5 | Организация тренингов по направлениям: – Эффективное управление и лидерство: ориентация на результат; – Позитивное влияние на подчиненных и наставничество; – Вовлечение и мотивация; – Формирование команды по созданию системы улучшения рабочих процессов; – Система планомерных улучшений. Профессиональное решение проблем | Июнь 2019 |

Продолжение таблицы 14

| | | |
|---|--|---------------|
| 6 | Организация «мастер-классов» и целевых семинаров по актуальным вопросам управленческой деятельности, проводимых на базе таможенных органов и образовательных организаций | Сентябрь 2019 |
| 7 | Организация выступлений руководящего состава таможенных органов перед студентами по теме: «Мой профессиональный опыт становления руководителем» | Октябрь 2019 |
| 8 | Проведение оценки динамики развития управленческих навыков каждого студента экспериментальной группы с использованием психологических методик. Сравнение результатов экспериментальной и контрольной групп. Определение эффективности программы. | Ноябрь 2019 |

Каждое из вышеперечисленных мероприятий направлено на развитие управленческой компетенции у студентов и на приобретение ими умения решения ряда управленческих задач.

Самостоятельное изучение студентами библиографического списка по вопросам управления и таможенному менеджменту способствовало освоению студентами теоретических основ проблемы, приобретению знаний об управлении и менеджменте, методах, формах, функциях управления, об особенностях управленческих задач и способах их решения. В качестве библиографического списка для самостоятельного изучения студентам были предложены работа В.В. Макрусева [53], Ю.Н. Лапыгина [49] и др. Студенты знакомятся с семью основными функциями любого менеджера: лидерством, планированием, организацией, мотивацией, контролем, принятием решений, коммуникацией, а также с одними из сложных в развитии управленческими компетенциями: управлением конфликтом, управлением нововведениями, персональным обучением и развитием, политической ориентацией.

Немало важным для будущего специалиста таможенного дела является вопрос о принятии управленческих действий при решении различных задач, об их вариативности и контекстности и внеконтекстности. Современному менеджеру в своем арсенале необходимо

иметь как контекстные, так и внеконтекстные способы решения управленческих задач. Понимание теоретических основ управления способствует грамотному и вдумчивому процессу работы в реальных условиях, на практике (рисунок 5).



Рисунок 5 – Соотношение характеристик учебной задачи и способов ее решения

Цель организации «круглых столов» по актуальным вопросам управленческой деятельности – побуждение у студентов-таможенников интереса к развитию у них управленческой компетенции, к размышлениям и самостоятельному поиску решений актуальных управленческих задач. Круглые столы проводились по темам: «Проблема эффективного управления таможенной организацией», «Профессиональные стандарты в области управления», «Актуальность развития управленческих навыков работников таможенного дела», «IT-технологии в управлении персоналом таможенной организации», «Мотивация и стимулирование персонала таможенной организации». Углубление в проблему управления в таможенных организациях, возможность участвовать в дискуссии способствует усвоению полученных теоретических знаний, у студентов есть возможность проявить свои качества, структурировать информацию и выявить свои сильные и слабые стороны по вопросам управления.

Организация получения студентами, будущими специалистами таможенного дела, дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) по направлению «Развитие стратегического мышления и управления персоналом». В рамках мероприятия у студентов появляется возможность закрепления полученной теории на практике и решения конкретных управленческих задач (таблица 16).

Таблица 16 – Система управленческих задач, формирующих управленческую компетентность

| Компетенция | Функция | Управленческая задача. | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--------|-------------|--------|-----------------|--|--|----------------|--|--|
| Специальная (технологическая) | Организационно-управленческая | Сформулируйте цели управления таможенной организацией: – оперативные (текущий год) – тактические (на ближайшие 3-5 лет) – стратегические (на ближайшие 5-10 лет) Подготовьте развернутую аргументацию. | | | | | | | | | |
| | Информационно-аналитическая | Проанализируйте угрозы и возможности, сильные и слабые организации, в которой вы проходили практику. <table border="1" data-bbox="850 1160 1449 1370"> <thead> <tr> <th></th> <th>возможности</th> <th>угрозы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Сильные стороны</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Слабые стороны</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | возможности | угрозы | Сильные стороны | | | Слабые стороны | | |
| | | возможности | угрозы | | | | | | | | |
| Сильные стороны | | | | | | | | | | | |
| Слабые стороны | | | | | | | | | | | |
| Коммуникативные | Подготовьте доклад (7-10 мин) по проблеме делового общения, ваша задача состоит не только в точности и логичности передачи информации, но и в возбуждении дискуссии со стороны слушателей в процессе доклада. | | | | | | | | | | |
| Социально-психологическая | Социально-перцептивная | Проведите диагностику своей учебной группы методом социометрии. Сделайте выводы по результатам. Какие рекомендации по формированию сплоченности учебной группы Вы можете дать? | | | | | | | | | |
| Научно-исследовательская | | Вам необходимо провести исследование по проблеме «менеджмент таможенного дела» Определите: актуальность, цель, предмет и объект, методы, составьте развернутый план исследования. Спрогнозируйте результаты. | | | | | | | | | |

Для решения управленческих задач необходим набор управленческих ситуаций, которые сформулировать вариант решения. Рассмотрим несколько вариантов таких управленческих ситуаций (таблица 17).

Таблица 17 – Характеристика управленческих ситуаций для формирования комплексных управленческих задач

| Типы управленческих ситуаций | Формы и способы построения управленческих ситуаций |
|--|---|
| Ситуации, предусматривающие усвоение основ управленческой теории | Подбор профессионально ориентированных ситуаций, приближенных к реальной управленческой деятельности |
| Ситуации оценки | Организация самооценки, взаимопроверки, самопроверки, анализа и самоанализа |
| Ситуации выбора | Выбор целей управления и оптимальных методов и приемов достижения целей. Обоснование сделанного выбора целей, средств; отстаивание своей точки зрения в ходе общей дискуссии |
| Ситуации рефлексии | Организация деятельности по соотнесению себя с другими (установка на сравнение и сопоставление, оппонирование, рецензирование и высказывание личного мнения). Стимулирование самопознания в системе соотнесения себя с самим собой, которое включает в себя установку на самонаблюдение, самоконтроль, сравнение хода управленческого процесса со своими интересами, ценностями, перспективами на будущее |
| Ситуации проекции | Имитация управленческой ситуации в игровой форме позволяет смягчить негативные последствия неудач, списать все ошибки и промахи на представителя данной роли, познать себя, не раскрываясь для окружающих |
| Прогностические ситуации | Разработка проекта собственной управленческой деятельности с учетом индивидуальных особенностей |
| Ситуации «защиты» | Защита проекта собственной управленческой деятельности, включающая в себя коллективный поиск решения проблемы в условиях обмена информацией, деловых отношений. Организация полемики, диалога с собой и другими |

Применение игротехнического менеджмента выделено как одно из педагогических условий.

Одной из ведущих в процессе реализации технологий игротехнического менеджмента являются имитационные игры. Они предполагают наличие имитационной модели, которая не связана с производственными, управленческими ситуациями, однако их рекомендуют проводить на практических занятиях, ибо способствуют: развитию конкретных практических управленческих навыков в области специальной компетенции (принятие управленческих решений, организационное проектирование, выработка стратегии и тактики, инновационные преобразования и др.). Развитию социально-психологической компетенции (управленческое воздействие, сотрудничество, лидерство, рефлексивность и др.); представлению возможности применить полученные знания для решения управленческих задач; мотивации обучаемых. Имитационные игры проводятся в три этапа: подготовительный (участники знакомятся с игровыми материалами, проходят инструктаж, тестирование и т.д.); собственно игровой этап; заключительный этап (межгрупповая дискуссия, защита проекта по проблеме, оценка результатов) (рисунок 6). В науке и практике высшей школы разработана схема, представляющая процедуру проведения имитационной игры в процессе. На примере имитационной игры «воздушный шар» можно проследить конкретную технологию проведения данного типа игр в процессе подготовки студентов вуза. Имитационная игра «воздушный шар». Обучающие цели: научить участников игры принимать коллективные решения в условиях неопределенности, овладеть эффективным взаимодействием; обучить сотрудничеству и др.

Развиваемые управленческие навыки: принятие индивидуального решения и его обоснование; выработка коллективного решения в группах; межгрупповое взаимодействие – дискуссия; анализ результатов и подведение итогов. Предполагаемый результат имитационной игры: повышение уровня управленческой компетенции будущих специалистов

таможенного дела до рефлексивно-оценочного. Участники – студенты (таблица 17).

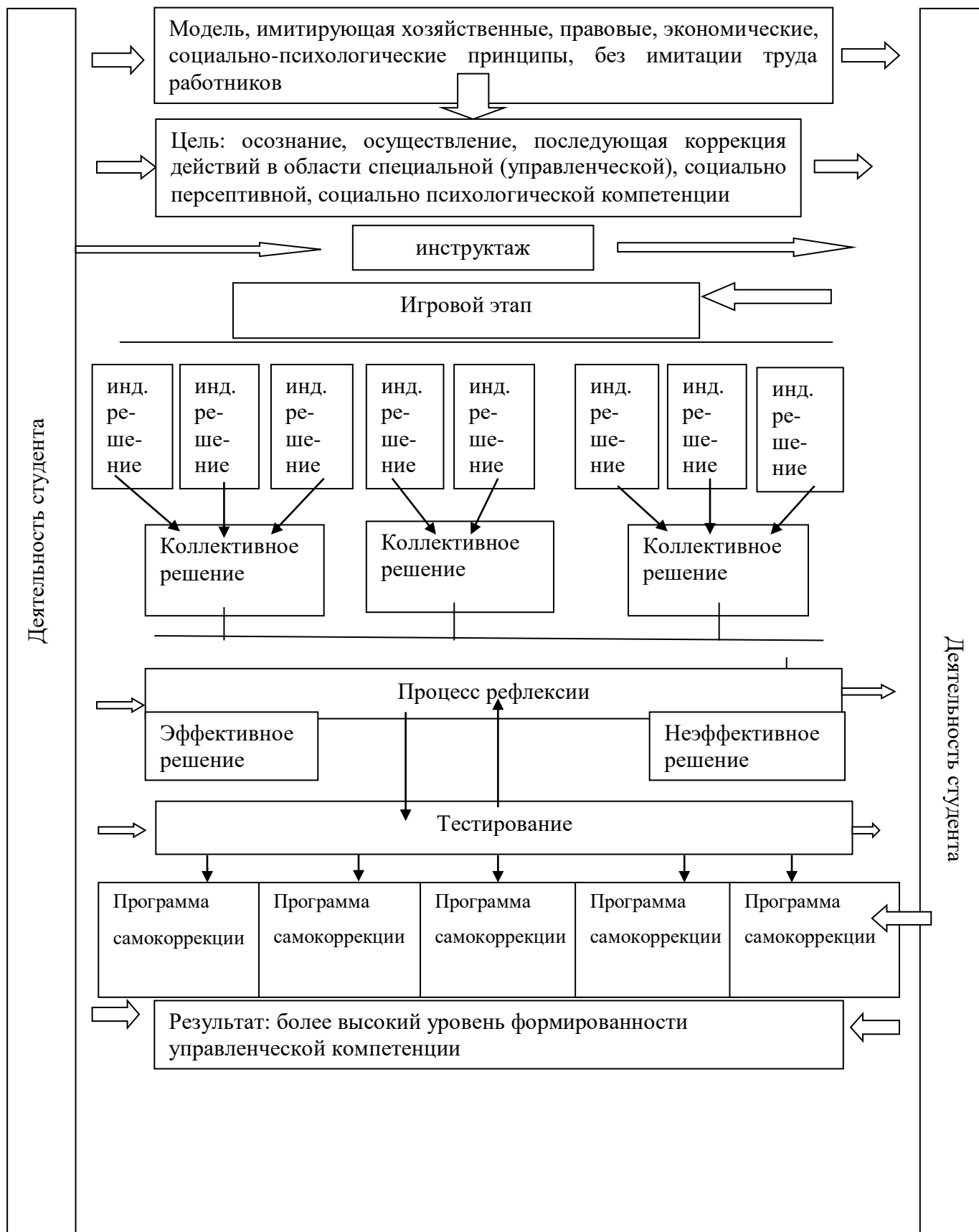


Рисунок 6 – Процедура проведения имитационной игры

Таблица 17 – Инструкция для участника игры «воздушный шар»

| Информация для участника | Список предметов | | Выбор |
|--|---|--|-------|
| <p>Ситуация: представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, возвращаетесь на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вся работа выполнена, вы летите над океаном, до ближайшего участка суши – 500 – 550 км. Но произошло непредвиденное: в оболочке воздушного шара-дыра, вы выбросили за борт все мешки с балластом. На некоторое время падение замедлилось, но вскоре шар начал падать с достаточно большой скоростью.</p> <p>Весь экипаж собрался в центре гондолы, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт, чтобы приземлится живыми.</p> <p>Задача: принять решение, что и в какой последовательности вы должны выбросить. Сначала вы принимаете индивидуальное решение, затем Вы объединяетесь в команды по 5 – 7 человек и вырабатываете коллективное решение.</p> <p>Правила:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нельзя принимать решение путем голосования; – Нельзя вычитывать проценты: сколько «за» и сколько «против»; – Нельзя давить на партнера; – Высказывать мнение может любой член экипажа; – Количество высказываний одного человека не ограничивается; – Решение считается принятым только тогда, когда все члены экипажа с ним согласились; – Если хотя бы один член экипажа возражает против принятия данного решения, оно не принимается и группа должны искать новый выход или новую аргументацию и технологии убеждения; – Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей; – При определении значимости предметов и вещей, то есть очередности, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть (все конфеты или спальные мешки, а не часть их) <p>В случае, если договориться не удастся, экипаж «погибнет».</p> | <p>Канат</p> <p>Аптечка с медикаментами</p> <p>Компас гидравлический</p> <p>Консервы мясные и рыбные</p> <p>Секстант (прибор для определения местонахождения по звездам)</p> <p>Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов</p> <p>Конфеты</p> <p>Спальные мешки</p> <p>Ракетница с комплектом сигнальных ракет</p> <p>Палатка десяти местная</p> <p>Баллон с кислородом</p> <p>Комплект географических карт</p> <p>Канистра с питьевой водой</p> <p>Транзисторный приемник</p> <p>Лодка резиновая надувная</p> | <p>50 м</p> <p>5 кг</p> <p>6 кг</p> <p>20 кг</p> <p>5 кг</p> <p>25 кг</p> <p>20 кг</p> <p>Каждому</p> <p>8 кг</p> <p>20 кг</p> <p>50 кг</p> <p>25 кг</p> <p>20 кг</p> <p>3 кг</p> <p>25 кг</p> | |

Время обсуждения и принятия коллективного решения участникам неизвестно, но преподаватель останавливает участников примерно через двадцать минут после начала дискуссии. После принятия (непринятия) решений в группах начинается их презентация и обоснование.

Данный процесс способствует развитию рефлексии у студентов умения обобщать, делать выводы, видеть ошибки в собственной деятельности и анализировать их. Преподавателю следует обратить внимание на индивидуальный стиль взаимодействия и на выбор стратегий общения студентов. После окончания игры участникам следует предложить тест «стратегии взаимодействия» К. Томаса. Результаты данного теста позволяет преподавателю не только сделать анализ индивидуальных стратегий взаимодействия участников игры, но и совместно с ними произвести анализ групп с точки зрения стратегий взаимодействия, развивая, тем самым, научно-исследовательскую компетенцию будущих специалистов таможенного дела.

Важно стремиться не управлять конфликтами в организации, а, скорее, воздействовать на развитие конфликтных ситуаций, используя современные технологии игротехнического менеджмента и социальной психологии. Процесс управленческого воздействия на конфликт начинается с его диагностики. Диагностика конфликта представляется основой для проведения его анализа и формирования системы эффективного воздействия на конфликты ученическом коллективе. Диагностика – это процесс выявления возможных отклонений от нормального режима работы. Она направлена на оценку состояния исследуемых объектов с целью выяснения проблем и причин возникновения. Цель проведения диагностики – своевременное обнаружение, разрешение и предупреждение конфликтов в классе. В рамках научно-исследовательской деятельности студент может составлять

программу диагностики и проводить ее непосредственно на своей учебной группе или учебных группах младших курсов.

Представляется целесообразным проводить диагностику по следующим направлениям:

- диагностика конфликтов, возникающих в группе (типов, причин, ведущих конфликтов);
- диагностика социально-психологического климата в коллективе;
- диагностика личности сокурсников и преподавателей.

Организация тренингов по направлениям: эффективное управление и лидерство; ориентация на результат; позитивное влияние на подчиненных и наставничество; вовлечение и мотивация; формирование команды по созданию системы улучшения рабочих процессов; система планомерных улучшений способствует отработке навыков профессиональных решений проблем.

Таблица 18 – Программа обучения поведению в конфликтных ситуациях и управленческому воздействию на них

| Содержание деятельности | Цели | Методы и технологии |
|----------------------------|---|--|
| Построение социализации | <ul style="list-style-type: none"> – познакомить с потребностями в социализации, – изучить классификацию социализации, – сформировать навык планирования социализации, – реализовать контроль над процессом социализации | Семинар-практикум «социализация обучаемых» |
| Мотивация и стимулирование | <ul style="list-style-type: none"> – изучить сущность мотивации учения, современные концепции теории человеческих отношений, – познакомить с основными правилами мотивации, видами и типами мотивов к учению, типами мотивации, – научить пользоваться методами улучшения мотивации и повышения результативности | Семинар-практикум Деловая игра «мир» |

Продолжение таблицы 18

| | | |
|--|--|--|
| <p>Конструктивные конфликты и их разрешение</p> | <p>– изучить понятие «конфликт» и его типы, основные признаки конфликта, стадии конфликта, – ознакомить с правилами разрешения и предупреждения конфликта, – сформировать навык анализа конфликтной ситуации, - обучить технике аргументации и контрагументации</p> | <p>Семинар-практикум Игра «запрос» Ситуационно – ролевая игра «конфликт» Дидактическая игра «оценка глубины конфликта» Ситуационно – ролевая игра «жалоба» Мозговой штурм «трудный клиент» Упражнение «конфликт нападающего и защищающегося»</p> |
| <p>Создание благоприятного психологического климата в группе</p> | <p>– изучить основные критерии здорового и нездорового психологического климата, – сформировать умение анализировать и диагностировать СПК, – развивать коммуникативные способности</p> | <p>Семинар-практикум Имитационная игра «Вавилон»</p> |
| <p>Создание команд</p> | <p>– изучить основные стадии внутригруппового развития, – познакомиться с целями и задачами управляющего на стадиях конфликта, – анализировать стили руководства и их влияние на формирование коллектива, – изучить технологию формирования командных методов, – научить эффективному взаимодействию</p> | <p>Семинар-практикум Имитационная игра «необитаемый остров»</p> |
| <p>Управление личностными убеждениями с целью повышения эффективности деятельности</p> | <p>– изучить значение эмоций в управлении, методы логических построений убеждения, основные правила убеждений</p> | <p>Семинар-практикум Деловая игра «алгоритм решения управленческих проблем»</p> |

Организация тренингов по направлениям: эффективное управление и лидерство: ориентация на результат; позитивное влияние на подчиненных и наставничество; вовлечение и мотивация; формирование команды по

созданию системы улучшения рабочих процессов; система планомерных улучшений способствует отработке навыков профессиональных решений проблем.

Организация «мастер-классов» и целевых семинаров по актуальным вопросам управленческой деятельности, проводимых на базе таможенных органов и образовательных организаций позволяет целенаправленно изучить все актуальные проблемы современного таможенного менеджмента, уточнить их и обсудить совместно возможные вопросы, а также отработать управленческие и лидерские навыки, выработать организованность, ответственность, научиться анализировать свои действия и полученные результаты.

Таким образом, разработанная нами для студентов, будущих специалистов таможенного дела, программа по развитию управленческой компетенции должна способствовать комплексному развитию обучающихся и целенаправленному, планомерному введению их в процесс таможенного менеджмента.

2.3 Итоги опытно-поисковой работы развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела

В соответствии с задачами обобщающего этапа опытно-поисковой работы испытуемые были поделены нами на две группы: контрольную и экспериментальную. При этом группы выбирались приблизительно равные по успеваемости и начальному уровню развитости управленческой компетенции.

В контрольной группе развитие управленческой компетенции протекало в рамках традиционного обучения. В экспериментальной группе развитие управленческих компетенций происходило по разработанной нами программе, осуществлялась проверка таких педагогических условий,

как актуализация решения управленческих задач, использовался игротехнический менеджмент.

Для статистических замеров были использованы три задания различной степени сложности:

1. Назовите основные функции менеджера таможенного дела и его ключевые роли в осуществлении рабочего процесса.
2. Объясните цикличность функций управления дайте оценку их взаимосвязанности.
3. Сформируйте критерии эффективности управленческой деятельности специалиста таможенного дела.

Помимо теоретических задач анализировались результаты заданий практического характера.

Для оценивания ответов на данные вопросы была использована пятибалльная шкала. Полученные данные свидетельствуют о том, что резких статистических значимых различий в экспериментальной и контрольной группах до проведения формирующего этапа опытно-поисковой работы не обнаружено.

Средний бал уровня вычислен по формуле (1).

$$X_{\text{ср}} = \frac{(X_1 + X_2 + \dots + X_n)}{n}, \quad (1)$$

где $X_{\text{ср}}$ – средняя оценка, n – количество слушателей;

Количественная оценка уровня управленческой компетентности обучаемых произведена по среднему показателю, определенному по формуле (2).

$$СП = \frac{a + 2b + 3c + 4d + 5e}{100}, \quad (2)$$

где a, b, d, c – выраженное в процентах количество слушателей, находящихся на репродуктивном, эвристическом, рефлексивно-оценочном, креативном уровнях.

Эффективность методики опытно-поисковой работы проверялась коэффициентом эффективности (КЭ) по формуле (3).

$$КЭ = \frac{СП(ЭГ)}{СП(КГ)}, (3)$$

где ЭГ – экспериментальная группа, КГ – контрольная группа.

Статистическую обработку результатов констатирующего и формирующего этапа опытно-поисковой работы проводили на персональном компьютере с помощью программы «EXCEL» (таблица 19).

Таблица 19 – Сравнительные данные уровня развития управленческой компетенции у будущих таможенников до введения программы

| Уровни компетентности студентов | Группа, % | |
|---------------------------------|-----------|-------|
| | КГ, % | ЭГ, % |
| репродуктивный уровень | 62 | 65 |
| интерпретирующий уровень | 21 | 25 |
| эвристический уровень | 15 | 9 |
| рефлексивный уровень | 2 | 1 |
| креативный уровень | 0 | 0 |

На рисунке 7 наглядно представлены результаты замеров управленческой компетенции студентов в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе опытно-поисковой работы.

Как видим из данных рисунка 7, креативный уровень развития управленческой компетенции не развит у обеих групп, у подавляющего большинства испытуемых превалирует репродуктивный уровень.

Для развития управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела была разработана и опытно-экспериментальным путем апробирована в рамках исследования на группе студентов. Данная программа была реализована в экспериментальной группе в течение 2019 года, и включала в себя самостоятельное изучение теоретических основ, участие в мастер-классах, тренингах и «круглых столах», а также

стажировку студентов для достижения максимального результата и развития у будущих специалистов-таможенников управленческой компетенции.

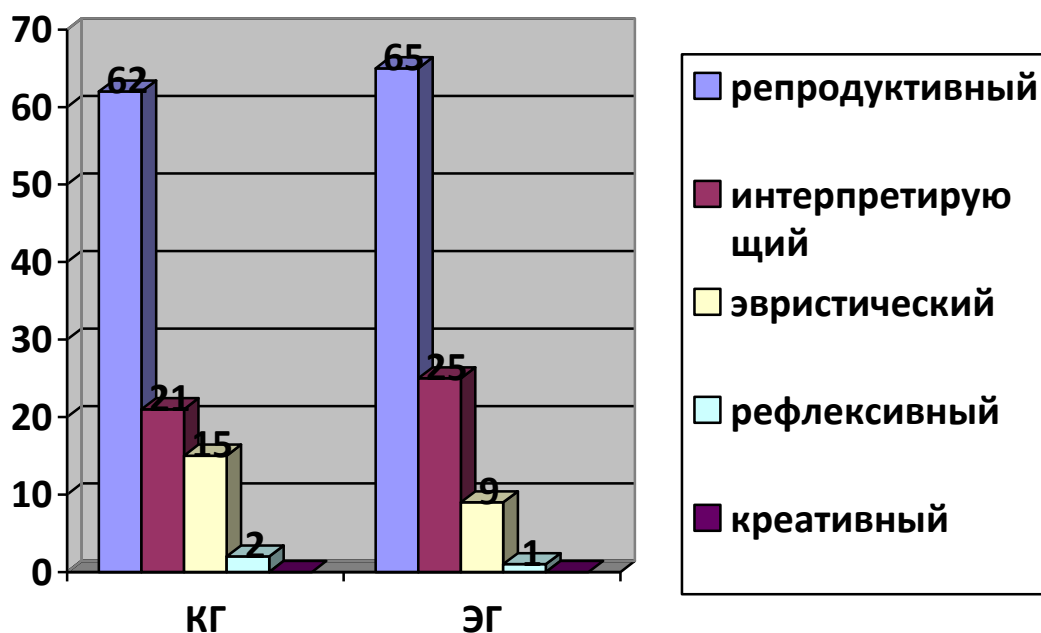


Рисунок 7 – Начальные результаты замеров управленческой компетенции

По окончании реализации программы были проведены вторичные замеры уровня развитости управленческой компетенции, включающие в себя вопросы на решение управленческих задач и практические задания, подобные тем, что были использованы при первом измерении уровня развития управленческой компетенции.

Ответы испытуемых оценивались по пятибалльной шкале:

– 5 баллов ставилось в том случае, если задания выполнено правильно, все действия обоснованы, предложены альтернативные варианты решений;

– 4 балла ставилось, если задание выполнено правильно, действия обоснованы, но не представлены альтернативные решения;

– 3 балла ставилось, если задания выполнено правильно, но на основе алгоритма, действия пояснены, но не обоснованы;

– 2 балла ставилось, если задание выполнено с недочетами, действия не пояснены, и не обоснованы;

– 1 балл ставился, если задание не выполнено.

В связи с этим к креативному уровню развития управленческой компетенции студентов мы относим работу, получившую 5 баллов; к рефлексивному – 4, к эвристическому – 3; к интерпретирующему – 2 и к репродуктивному – 1. Работа, получившая 1 – 2 балла, оценивалась как неудовлетворительная, на основании чего мы считали, что уровень компетенций студентов ниже низкого (таблица 20).

Таблица 20 – Результаты повторных измерений управленческой компетенции

| Группа | Уровень выполнения работы | | | | | | | | | |
|--------|---------------------------|-----|------------------|------|---------------|------|--------------|------|------------|----|
| | Репродуктивный | | Интерпретирующий | | Эвристический | | Рефлексивный | | Креативный | |
| | Кол-во | % | Кол-во | % | Кол-во | % | Кол-во | % | Кол-во | % |
| КГ | 31 | 50 | 18 | 29 | 10 | 16,1 | 3 | 4,8 | 0 | 0 |
| ЭГ | 2 | 3,3 | 7 | 11,5 | 18 | 29,5 | 23 | 37,8 | 11 | 18 |

Более наглядно результаты измерений уровня управленческой компетенций у контрольной и экспериментальной групп после проведения опытно-экспериментального исследования представим в виде рисунка 8.

Как видим из рисунка 8, показатели и экспериментальной, и контрольной групп в результате обучения изменились. Рассмотрим каждую группу.

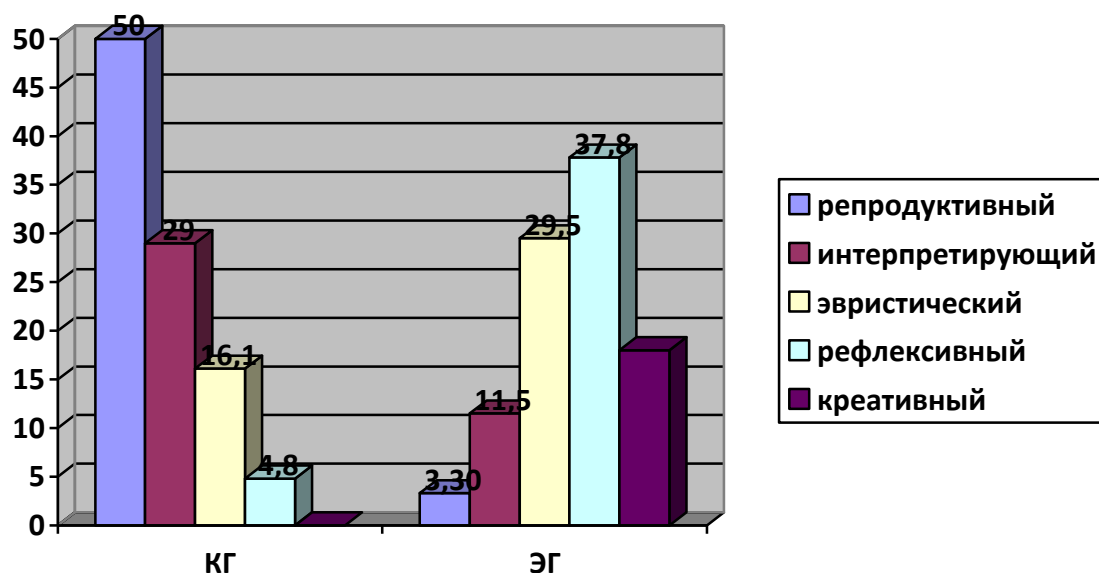


Рисунок 8 – Повторные измерения уровня управленческой компетенции у групп

На рисунке 9 изображены изменения уровня сформированности управленческой компетенции у студентов, будущих специалистов таможенного дела, входящих в контрольную группу, где КГ-1 – результаты измерений на констатирующем этапе и КГ-2 – результаты измерений на завершающем этапе.

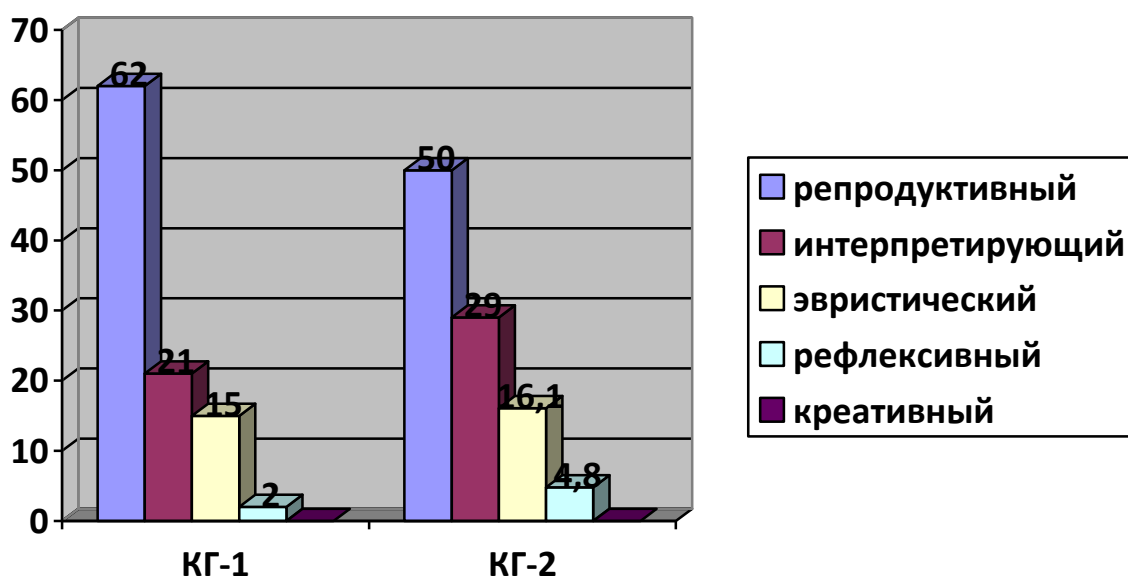


Рисунок 9 – Сравнение показателей КГ

Из рисунка 9 видно, что уровень управленческой компетенции у студентов контрольной группы незначительно вырос: количество студентов, уровень развития управленческой компетенции которых остался на репродуктивном уровне стало на 12 % меньше, а на рефлексивном – на 2,8 % больше, однако состояние креативного уровня не изменилось.

Рассмотрим изменения, произошедшие в экспериментальной группе в результате внедрения разработанной программы, где ЭГ – измерения (рисунок 10).

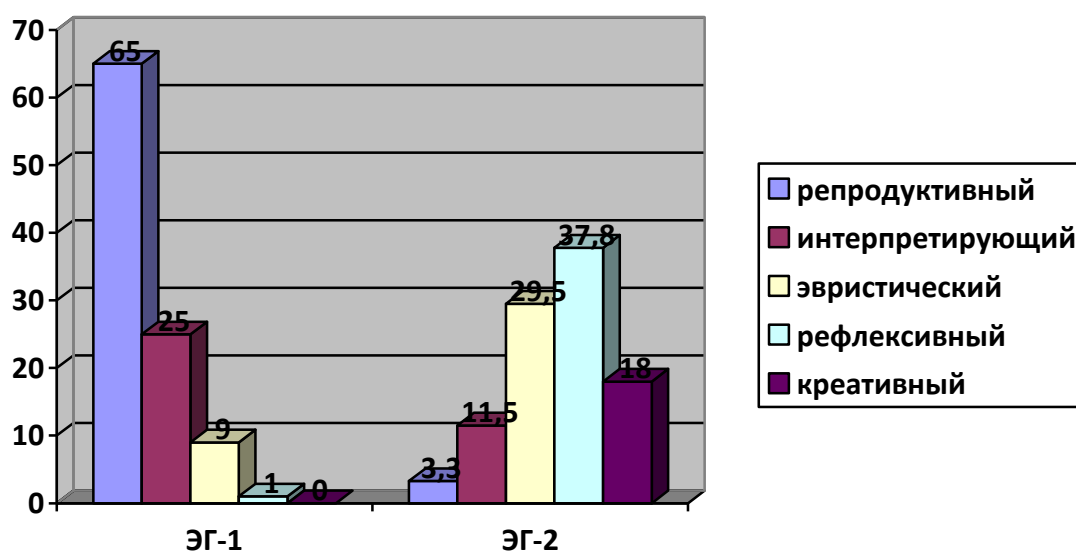


Рисунок 10 – Сравнение измерений в экспериментальной группе

Исходя из данных рисунка 10, видим, что в результате внедрения программы уровень развития управленческой компетенции значительно повысился: количество студентов с репродуктивным уровнем развития управленческой компетенции снизилось более чем на 60 %, с рефлексивным – увеличилось на 36 %, а креативный уровень увеличился с 0 до 18 %.

Таким образом, можно сделать вывод об эффективности разработанной программы по развитию управленческих компетенций для студентов, будущих специалистов таможенного дела.

Выводы по главе 2

Выделены три этапа проведения опытно-поисковой работы по подготовке студентов вуза к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности: констатирующий, формирующий, обобщающий.

Данные опытно-поисковой работы на констатирующем этапе позволили сделать следующие выводы: отсутствует не только единая система формирования управленческой компетентности будущих специалистов таможенного дела, но и единая система представлений о сущности данной специальности, о ведущих компетентностях, необходимых менеджеру таможенного дела, об управлении как о виде профессиональной деятельности.

В качестве критериев определения уровня управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела выявлены: степень проявления знаний в области управления, способность решения управленческих задач, степень овладения функциями управления.

Для измерения качества сформированности управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела были выделены пять уровней компетенций: репродуктивный, интерпретирующий, эвристический, рефлексивный, креативный, отличающиеся поэтапным продвижением от низкого к более высокому.

Определена методика реализации педагогических условий (актуализация решения управленческих задач, применения игротехнического менеджмента, использование мультимедийных презентаций как форм обучения менеджменту). При этом разработана программа развития управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела: решение управленческих задач – тематика занятий, система управленческих задач по данной проблеме;

применение игротехнического менеджмента – процедуры проведения игр, технология и определения их эффективности.

Полученные данные опытно-поисковой работы показывают, что результаты в экспериментальной группе значительно выше, чем в контрольной группе. В экспериментальной группе наблюдался значительный рост креативного уровня сформированности управленческих компетенций, что подтверждает эффективность реализации спроектированной структурно-функциональной модели формирования управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Переход России к рыночным отношениям предъявляет к современному образованию требования по подготовке делового специалиста – личности с развитым культурно-нравственным, креативным началом и экономическим мышлением. В условиях активного развития процессов глобализации и интеграции в Евразийском экономическом союзе острее становится необходимость в таможенных специалистах нового уровня, профессиональное развитие которых имеет большое значение для эффективного государственного управления.

В свою очередь, достижение высоких результатов служащими таможенного дела в своей управленческой деятельности, эффективность выполнения ими управленческих функций, принятия и реализации управленческих решений влияет на степень результативности всей государственной организации. Следовательно, необходимы соответствующие изменения и модернизация программ подготовки и переподготовки квалифицированных кадров в области таможенного управления.

Перед учебными заведениями встает задача поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивают будущему специалисту таможенного дела условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда.

Изначально в нашем исследовании мы проанализировали понятие «управление»: в теоретической науке трактовка данного понятия не в полной мере упорядочена и систематизирована. На наш взгляд, данное понятие следует определять как один из основных аспектов профессиональной деятельности, направленной на достижение целей государственного учреждения путем осуществления функций управления,

рационального использования ресурсов и разработки оптимальных управленческих решений.

В настоящем исследовании подготовка будущих специалистов таможенного дела к формированию управленческой компетенции была определена как процесс, обеспечивающий реализацию педагогической системы, адекватной требованиям социокультурной среды и приводящей к достижению высокого уровня управленческих компетенций. Развитие управленческой компетенции является отражением единства специального, социально-психологического, научно-исследовательского, информационно-технологического компонентов, которые, в свою очередь, формируют управленческую компетентность, в результате чего, студент считает себя способным и подготовленным к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности и стремится реализовать данную способность.

Опираясь на научные изыскания Е.Ю. Никитиной, В.А. Сластенина, Н.Ф. Талызиной, П.Г. Щедровицкого и др., обобщение педагогического опыта, собственные результаты в данном направлении, описаны и обоснованы перспективы применения компетентности и партисипативного подходов в качестве теоретико-методической основы процесса формирования управленческой компетенции будущих специалистов таможенного дела.

Компетентностный подход относится к общенаучному уровню и позволяет акцентировать внимание на результатах подготовки студентов вуза, причем в качестве результата рассматривается не усвоение суммы информации, а способность будущего специалиста таможенного дела самостоятельно действовать в различных проблемных ситуациях, используя знания о порождая новые, это подход который позволяет сформировать управленческие компетенции как интегральную совокупность профессиональных и личностных качеств будущих таможенников.

Партисипативный подход относится к подходам конкретно-научного уровня, описывающего методы, принципы исследования и процедур, применяемых в управлении. Это свободная, целостная, творческая личность, способная по мере своего развития к самостоятельному выбору ценностей, а также формированию в процессе освоения комплекса специальных профессиональных дисциплин особого партисипативного стиля управления, отличного автократического; мотивации к сотрудничеству, работе в команде, диалогической межличностной коммуникации.

Спроектированная структурно-функциональная модель формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела предусматривает учет особенностей социально-экономического развития общества, требований к современной подготовке таможенников на уровне межкультурной коммуникации социального заказа общества на высококомпетентных специалистов особенностей развития регионального рынка труда.

В качестве показателей определения уровня управленческой компетентности студентов вуза выявлены: степень проявления фонда знаний в области управления, способность решения управленческих задач, степень овладения функциями управления.

Для измерения качества подготовки будущих таможенников к данному виду деятельности выявлены пять уровней управленческой компетенции: репродуктивный, интерпретирующий, эвристический, рефлексивный и креативный, отличающиеся поэтапным продвижением будущих специалистов таможенного дела от низкого к более высокому.

Анализ данных, полученных в ходе опытно-поисковой работы, показал, что результаты в экспериментальной стали значительно лучше результатов, полученных в контрольной группе.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Под управленческой компетенцией понимается интегральная характеристика совокупности компетенций (специальной (технологической), социально-психологической, научно-исследовательской и информационно-технологической), достаточно для эффективной профессиональной деятельности; личностных качеств и ценностно-нравственной позиции, соответствующей современным представлениям о социальной ответственности специалиста таможенного дела.

2. Теоретико-методической основой формирования управленческой компетенции у будущих таможенников является синтез компетентного и партисипативного подходов, обеспечивающая ее методологическую многоуровневость и иерархический характер за счет структурной взаимосвязи и концептуального единства, так как: компетентностный подход определяет общенаучный уровень и способствует формированию взаимосвязных компетенций, экстраполируя личный в плоскость практического применения; партисипативный подход относится к конкретно-научному уровню теоретико-методической основы и акцентирует внимание на выборе таких методов, принципов, форм, которые позволяют привлекать студентов вуза к принятию гипотетических управленческих решений на основе партисипативной стратегии (групповая, командная, консалтинговая деятельность), преодолевая узкопрофильность и усиливая ориентацию на потребности современного рынка труда.

3. Структурно-функциональная модель строится на принципах гуманизации, культуросообразности, антропологизма, организационной культуры и доступности материала. Основными функциями подготовки выступают: гуманистическая, интегрирующая, преобразующая и ситуационно-направленная.

4. Спроектирована структурно-функциональная модель формирования управленческой компетенции будущих специалистов

таможенного дела, которая отражает взаимосвязь совокупности структурных блоков: организационно-содержательного, организационно-деятельностного и контрольно-мотивационного. При этом спецификой организационно-содержательного блока является интеграция специального (технологического), социально-психологического, научно-исследовательского и информационно-технологического компонентов как составляющих управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

5. Для успешной реализации структурно-функциональной модели необходимы определенные педагогические условия: актуальное решение управленческих задач, применение игротехнического менеджмента.

6. Проведенное исследование подтвердило, что реализация намеченных путей и средств по подготовке будущих специалистов таможенного дела в указанном направлении способствует повышению уровня управленческой компетенции в процессе профессиональной подготовки.

Итоги исследовательской работы позволяют резюмировать следующее: возможности образовательного процесса в высшей школе для формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела не исчерпаны. Актуальными аспектами продолжения исследования являются: разработка системных диагностик определения уровня управленческой компетенции, дальнейшее изучение и теоретико-методическое обоснование педагогических условий реализации процесса формирования управленческой компетенции у будущих специалистов таможенного дела.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеевский, В. С. Введение в специальность «Менеджмент организации» [Текст] : учеб. пособие / В. С. Алексеевский. – М. : ЮНИТИ, 2004. – 231 с.
2. Анпилогова, Л. В. Теоретические основы обучения общению студентов университета : дис. ... д-ра пед. наук / Анпилогова Людмила Владимировна. – Оренбург, 2001. – 405 с.
3. Афанасьев, В. В. Адаптируемость образовательного процесса – основа педагогического менеджмента [Текст] / В. В. Афанасьев, И. В. Афанасьева // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Педагогика и психология. – 1997. – № 152. – С.80 – 86.
4. Афанасьев, В. В. Тенденции развития педагогической технологии оптимального управления [Текст] / В. В. Афанасьев, И. В. Афанасьева // Теория и практика общественного развития. Сер. 2. – 1998. – № 2. – С.128 – 131.
5. Афанасьева, О. Ю. Понятийно-терминологическое поле проблемы педагогического управления коммуникативным образованием студентов вузов [Текст] / О. Ю. Афанасьева // Подготовка студентов вузов к осуществлению деловой коммуникации: коллект. монография под ред. Е. Ю. Никитиной. – М. : ВЛАДОС, 2008. – С. 5–30.
6. Афанасьева, О. Ю. Управление коммуникативным образованием студентов вузов: педагогическое сопровождение [Текст] : монография / О. Ю. Афанасьева. – М. : Изд-во МГОУ, 2007. – 324 с.
7. Басова, Н. В. Педагогика и педагогическая психология [Текст] / Н. В. Басова. – Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 2000. – 416 с.
8. Беликов, В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект [Текст] : монография / В. А. Беликов. – М. : Владос, 2004. – 357 с.
9. Белоусова, Т. И. Аспекты формирования профессиональных компетенций при подготовке специалистов для таможенных органов

[Электронный ресурс] / Т. И. Белоусова // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – Электрон. журн. – Москва, [2015]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aspekty-formirovaniya-professionalnyh-kompetentsiy-pri-podgotovke-spetsialistov-dlya-tamozhennyh-organov>. – Загл. с экрана.

10. Беспалько, В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения [Текст] / В. П. Беспалько. – М. : Изд-во ин-та проф. образования, 1995. – 336 с.

11. Блейк, Р. Научные методы управления / Р. Блейк, Дж. Моутон. – Киев [Текст] : Наукова думка, 1990. – 247 с.

12. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л. И. Божович. – М. : Ин-т практ. психологии, 2001. – 350 с.

13. Большаков, А. С. Менеджмент [Текст] : учеб. пособие / А. С. Большаков. – СПб : Питер, 2000. – 160 с.

14. Большой Психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещарикова, В.П. Зинченко. – СПб : Прайм-Еврознак, 2003. – 666 с.

15. Большой энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Рос. энцикл., 1997. – 1456 с.

16. Бухарова, Г. Д. Системы образования: учеб. пособие / Г.Д. Бухарова, О.Н. Арефьев, Л.Д. Старикова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та. 2007. – 312 с.

17. Вазина, К. Я. Педагогический менеджмент. Концепция, опыт работы [Текст] / К.Я. Вазина, Ю.Н. Петров, В.Д. Бешковский. – М. : Педагогика, 1991. – 268 с.

18. Васильев, Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика [Текст] / Ю. В. Васильев. – М. : Педагогика, 1990. – 139 с.

19. Вачугов, Д. Д. Практикум по менеджменту: деловые игры: учеб. пособие / под ред. Д. Д. Вачугова. – 2-е изд. – М. : высш. школа, 2001. – 192 с.

20. Веснин, В. Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами: учеб.-практич. пособие. – М. : Изд-во ТД «Элит-2000», 2003. – 592 с.
21. Винер Н. Кибернетика и общество / Н. Винер. – М. : Тайдекс, 2002. – 183 с.
22. Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник / О. С. Виханский, А. К. Наумов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1995. – 416 с.
23. Виханский, О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.
24. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование. Ключевые понятия, термины. Актуальная лексика : словарь / С. М. Вишнякова. – М. : Новь, 1999. – 538 с.
25. Горских, Ю. Д. Развитие компетенций специалистов центра электронного декларирования на базе Уральской электронной таможни и взаимодействие с высшими учебными заведениями // Сб. материалов Междунар. науч. конф. – Санкт-Петербург : Изд-во СПб, 2019. – Ч.1 – С. 85 – 89.
26. Герчикова, Н. Н. менеджмент : учебник / Н. Н. Герчикова. – 2-е изд. – М. : Банки и Биржи, 1995. – 480 с.
27. Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: учеб. пособие / Б. С. Гершунский. – М. : Флинта: Наука, 2003. – 768 с.
28. Глухов, В. В. Менеджмент: учебник / В. В. Глухов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб : Изд-во «Лань», 2002. – 528 с.
29. Глухов, В. В. Ситуационный анализ (деловые игры для менеджмента): учеб. пособие / В. В. Глухов, А. Н. Кобышев. – СПб. : Изд-во «Специальная литература», 1999. – 223 с.
30. Дафт, Р.Л. менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб : Питер, 2002. – 829 с.

31. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность [Текст] / А. Н. Дахин // Педагогика – 2003. – № 4. – С.21–26.
32. Дегтярев, А. Г. Приложение современных концептуальных подходов к управлению качеством в подготовке менеджеров // Сб. материалов Междунар. науч. конф., посвящ. 75-летию Тюменского государственного университета, 14-15 сент. 2005г. – Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2005. – Ч.2 – С. 134 – 142.
33. Дружилов, С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С. А. Дружилов. – СПб : Изд-во «Лань», 2005. – 132с.
34. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала: учеб. пособие / П. В. Журавлев. – М. : Изд-во «Экзамен», 2004. – 448 с.
35. Загорочай, М. В. Формирование готовности будущих менеджеров к управленческой деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. . / М. В. Загорочай. – Волгоград, 2003. – 18 с.
36. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психологический институт, 2005. – 216 с.
37. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: учеб.-метод. Пособие / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: Изд-во АПК и ПРО, 2003. – 98 с.
38. История менеджмента / под ред. Д. В. Валового. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
39. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: учеб.пособие / Н. И. Кабушкин. –3-е изд. – Минск : Изд-во «Новое знание», 2000. – 336 с.
40. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы: пер. со швед. / Б. Карлофф. – М. : Экономика, 1991. - 172 с.
41. Карпов, А. В. психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 582 с.

42. Касьянова, И. В. Педагогическое управление иноязычным образованием будущих юристов в процессе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук / Касьянова И. В. – Челябинск, 2005. – 189 с.

43. Кожуханов, Н. М. Таможенная деятельность: современное состояние и перспективы развития [Текст] / Н. М. Кожуханов. // Вестник Российской таможенной академии, 2014. – № 2 – 30 с.

44. Колесникова, Л. Г. Подготовка студентов вуза к осуществлению менеджмента как вид профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук / Л. Г. Колесникова. – Екатеринбург, 2007. – 243 с.

45. Колодезникова, М. Г. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов физической культуры и спорта / М. Г. Колодезникова, Д. Н. Платонов, В. И. Егоров. – Якутск: Институт физической культуры и спорта Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Амосова, 2012.

46. Кредисов, А. И. История учений менеджмента / А. И. Кредитов. – Киев : ВИРА-Р, 2000. – 336с

47. Кузнецов, Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента / Ю.В. Кузнецов. – СПб : ОЛБИС, 1994. – 205 с.

48. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: пер. с англ.: в 2 т. / Г. Кунц, С.О Доннел. – М. : Прогресс , 1981. – Т.1. – 495 с.

49. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 309 с.

49. Лафта, Д. К. Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие / Д. К. Лафта. – М. : Рус. деловая лит., 1999. – 320 с.

50. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособие для вузов / А. Н Леонтьев. – М. : Академия: Смысл, 2004. – 304 с.

51. Лихачев, Б. Т. Педагогика: курс лекций / Б. Т. Лихачев. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2003. – 607 с.

53. Макрусов, В. В. Таможенный менеджмент: учебное пособие / В. В. Макрусов, В. Ю. Дианова. – М. : Изд-во Российской таможенной академии, 2009. - 278 с.

54. Максимова, Е. А. Формирование конкурентоспособности будущих менеджеров в условия учреждения среднего профессионального образования: автореф. дис. ... канд.пед.наук / Е. А. Максимова. – Екатеринбург, 2006. – 24 с.

55. Мардас, А. Н. Организационный менеджмент: учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. Мардас. – СПб : Изд-во «Питер», 2003. – 336 с.

56. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1995. – 700 с.

57. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: учебное пособие для студ.высш.пед.учеб.заведений / Л. М. Митина. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

58. Моделирование таможенных процедур: методы указания по проведению комплексной деловой игры для студентов специальности 080115.65 «Таможенное дело» / сост.: Е. И. Антонова [и др.]. Владивосток : РИО Владивостокского филиала РТА, 2009.

59. Немирова, Г. И. Системный подход к формированию компетенций специалистов таможенного дела / Г. И. Немирова. – Оренбург : «Оренбургский государственный университет».

60. Никитина, Е. Ю. К вопросу об использовании партисипативных методов при подготовке будущего учителя к управлению дифференциацией образования / Е. Ю. Никитина Актуальные проблемы управления качеством образования: сб. науч.ст. / Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2001. – Вып. 6. – С. 27 – 36.

61. Никитина, Е. Ю. К вопросу о специфике содержательного компонента модели развития у студентов вуза умений устной деловой речи / Е. Ю. Никитина, М. В. Долгих. – Новые пед. исследования. Прил. к журн. «Проф. Образование», 2007. – № 1. – С. 70 – 78.

62. Никитина, Е. Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: перспективные подходы / Е. Ю. Никитина, О. Ю. Афанасьева. – М. : МАНПО, 2006. – 154 с.

63. Никитина, Е. Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: траектории развития / Е. Ю. Никитина, О. Ю. Афанасьева Подготовка студентов вузов к осуществлению деловой коммуникации: коллектив. моногр. // под ред. Е. Ю. Никитиной. – М. : ВЛАДОС, 2008. – С. 228 – 270.

64. Никитина, Е. Ю. Профессионально-педагогические задачи и задания в системе подготовки будущего учителя к осуществлению дифференцированного обучения в школе / Е. Ю. Никитина. – Челябинск : Изд-во ЧГПИ, 1995. – 32 с.

65. Никитина, Е. Ю. Теоретико-методологические подходы к проблеме подготовки будущего учителя в области управления дифференциацией образования: моногр. / Е. Ю. Никитина. – Челябинск : Изд-во ЧГПУ, 2000. – 101 с.

66. Никитина, Е. Ю. Теория и практика подготовки будущего учителя к управлению дифференциацией образования: моногр. / Е. Ю. Никитина. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 285 с.

67. Никитина, Е. Ю. Управление дифференциацией образования: учеб.- практ. пособие / Е. Ю. Никитина. – Челябинск : Изд-во ЧГПУ, 2000. – 281 с.

68. Никитина, Е. Ю. Управление культурной иноязычного делового общения как фактор повышения качеств образования конкурентоспособного менеджера / Е. Ю. Никитина, М. В. Смирнова Сборник статей международной научно-практической конференции «Современный российский менеджер: состояние, проблемы, развития» // под ред. Б.А. Герасимова. – Пенза, 2005. – с. 153 – 155.

69. Николаева, А. Д. Инновационные процессы в образовании: учеб. пособие / А. Д. Николаева. – Якутск : Издательский дом СВФУ, 2013. – 208 с.
70. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие под. ред. В. Д. Симоненко. – М. : Изд-во «Вентана-Граф», 2006. – 368 с.
72. Общий и специальный менеджмент: учебник / под общ. ред. Гапоненко А. Л., Панкрухина А. П.; Рос. акад. гос. службы при президенте РФ. – М. : RAGS, 2002. – 565 с.
73. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М. : ИТИ Технологии, 2001. – 994 с.
74. Основы таможенного дела: учебник / под общ. ред. Драганова В. Г., Рос. тамож. академ. – М. : ОАО Изд-во «Экономика», 1996. – 667 с.
75. Основы менеджмента: учеб. пособие для СПО / Т. В. Шарапова; Тюменский государственный университет. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 208 с.
76. Панфилова, А. П. Игротехнический менеджмент: учеб. пособие / А. П. Панфилова. – СПб: ИВЭСЭП, Изд-во «Знание», 2003. – 536 с.
77. Педагогика. Учеб. пособие под ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Высшее образование, 2007. – 430 с.
78. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие / Под ред. В. А. Слостенина. – М. : Изд. Центр «Академия», 2004. – 368 с.
80. Питюков, В. Ю. Основы педагогической технологии: учеб.-методич. пособие / В. Ю. Питюков. – М. : Изд-во «Гном и Д», 2001. – 192 с.
81. Пичужкин, И.В. Основы менеджмента: учеб. пособие / И. В. Пичужкин. – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2003. – 285 с.
82. Платов, В. Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: учебник / В. Я. Платов. – М. : Изд-во «Профиздат», 1991. – 192 с.

83. Пономорев, И. Н. Особенности обучения менеджмента / И. Н. Пономарев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №5. – С. 31 – 38.
84. Резник, С. Д. Введение в специальность «Менеджмент организации»: учеб. пособие / С.Д. Резник. – М. : Изд-во «Логос», 2004. – 316 с.
85. Саймон Г. Менеджмент в организациях / Г. Саймон, В. Томпсон. – М. : Экономика, 1995. – 40 с.
86. Серякова, С. Б. Теоретическая модель формирования управленческой компетентности будущего педагога / С. Б. Серякова, Г. В. Никитовская. – М : Наука, образование, культура. – Преподаватель XXI век, №4, 2017. – С. 56 – 64.
87. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в области управления образовательным процессом / В. П. Симонов. – М. : Роспелагенство, 1999. – 427 с.
88. Синк, Д. С. Управление производительностью : планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: пер. с англ. / Д. С. Синк; общ. ред. В. И. Данилова-Данильянина. – М : Прогресс, 1989. – 522 с.
89. Современный менеджмент: принципы и правила/ под ред. В.И. Данилова-Данильянина.- Н. Новгород : Нижегород. компьютер . центр пользователей, 1992.-226 с.
90. Современный словарь иностранных языков: ок. 20000 слов. – 2-е изд., стер. – М. : Акад. проект, 2004. – 863 с.
91. Современный философский словарь / под. общ. ред. В. Е. Кемерова. – М. : Акад. проект, 2004. – 863 с.
92. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тайлор; пер. с англ. А.И. Зак. – М. : журн. « Контроллинг»: Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.

93. Тицкая, Л. Р. Управленческий компонент профессиональной подготовки в системе высшего педагогического образования: дис. ... канд. пед. наук / Тицкая Л. Р. – М., 1998. – 203 с.
94. Ткаченко, Е. В. Педагогический поиск в области профессионально- педагогического образования: (обзор дис. исследований за 1991-2002 гг.) / Е. В. Ткаченко, Г. Д. Бухарова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург, 2003. – 205 с.
95. Толлингерова, Д. К теории учебных задач / Д. Толлингерова. – Прага, 1992. – 236 с.
96. Управление персоналом / ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : Мастерство, 1996. – 218 с.
97. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Шibaкова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
98. Фатхутдинов, Р. А. Стратегический менеджмент: учебник / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Изд-во «Дело», 2003. – 431 с.
99. Фокин, Ю. Г. Психодидактика высшей школы: психолого-дидактические основы преподавания / Ю. Г. Фокин. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2000. – 424 с.
100. Хальб Мартин Интегрированный менеджмент персонала: пер. 11-го нем.изд. / Мартин Хальб. – М. : Изд-во « Дело и Сервис», 2006. – 256 с.
101. Ховард К. Принципы менеджмента. Управление в системе цивилизованного предпринимательства / К. Ховард, Э.М. Коротков. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 224 с.
102. Шадриков, В. Д. Введение в психологию: способности человека / В. Д. Шадриков. – М. : Изд-во «Логос», 2002. – 128 с.
103. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 206 с.

104. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – М. : ВЛАДОС, 2002. – 319 с.
105. Шанцев, И. П. Управление образовательным процессом в высшем учебном заведении в современных условиях: моногр. / И. П. Шанцев. – Красноярск : КГПУ, 2000. – 288 с.
106. Ширшова, И. А. Развитие управленческой компетентности будущих учителей в комплексе дисциплин психолого-педагогической подготовки / И. А. Ширшова. – Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». – Том 26 (65). – 2013 г. – №2. – С. 125 – 139.
107. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.