

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 6 / 2023, Vol. 15, Iss. 6 <https://esj.today/issue-6-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/70ECVN623.pdf>

DOI: 10.15862/70ECVN623 (<https://doi.org/10.15862/70ECVN623>)

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Маслова, О. П. Формирование специальных и лидерских компетенций руководителя организации: подход образовательной среды / О. П. Маслова, О. Ю. Калмыкова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/70ECVN623.pdf> DOI: 10.15862/70ECVN623

For citation:

Maslova O.P., Kalmykova O.Yu. Formation of special and leadership competencies of the head of an organization: the approach of the educational environment. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(6): 70ECVN623. Available at: <https://esj.today/PDF/70ECVN623.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/70ECVN623

Авторы статьи выражают благодарность анонимным рецензентам данной статьи за проделанную работу

Маслова Ольга Петровна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия

Доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент»

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: ol-mas108@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8161-2639>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=740165

Калмыкова Ольга Юрьевна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия

Доцент кафедры «Управление и системный анализ теплоэнергетических и социотехнических комплексов»

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0933-0332>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=335992

Формирование специальных и лидерских компетенций руководителя организации: подход образовательной среды

Аннотация. В современных экономических условиях важнейшим фактором повышения эффективности и производительности труда персонала является стратегия формирования специальных и лидерских компетенций линейных и функциональных руководителей промышленных организаций. В настоящее время происходит увеличение сферы ответственности руководителей: осуществление проектной деятельности; цифровая трансформация бизнес-процессов; выстраивание эффективных деловых коммуникаций; проведение своевременной профилактики деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов персонала и др. Данные факторы повышают требования к компетентности современного руководителя: к его специальным, лидерским компетенциям и к уровню эмоционального интеллекта.

Для своевременного решения стратегических задач инновационного развития необходимо создать благоприятные социально-психологические и организационные условия внутренней среды промышленной организации, обеспечивающие повышение уровня сформированности не только профессиональных компетенций, но мягких навыков. Наличие комплекса данных групп компетенций в «портфеле» компетентности руководителей позволяют демонстрировать эффективность управленческого труда, под которой авторы понимают

степень достижения поставленных в организации тактических и стратегических задач по развитию кадрового потенциала с учетом затрат факторов производства и управленческих компетенций. Необходимо повышать данный показатель на основе стратегии расширения управленческих компетенций, позволяющей оптимально расходовать факторы производства, тем самым усиливая темпы социально-экономического развития организации. В данном исследовании придерживаемся гипотезы, которая заключается в том, что стратегию формирования специальных и лидерских компетенций необходимо рассматривать как обязательный элемент активной кадровой политики современной организации, обеспечивающей гармонизацию социально-трудовых отношений.

В исследовании использованы следующие методы: метод сравнения и обобщения информации; анкетный опрос; экспертный опрос. В рамках теоретического этапа исследования осуществлен анализ научных публикаций, результаты которых имеют практическое значение для определения принципов и методов формирования специальных и лидерских компетенций руководителей. На эмпирическом этапе исследования проведены анкетный опрос и экспертный опрос по оценке значимости управленческих компетенций линейных и функциональных руководителей промышленных организаций нефтегазовой отрасли.

В статье представлен анализ результатов анкетного и экспертного опросов. В исследовании экспертами выступили линейные руководители промышленной организации нефтегазовой отрасли (три эксперта), а респондентами в опросе выступили студенты, обучающиеся по направлению «Менеджмент» Самарского государственного технического университета.

Ключевые слова: компетентность; компетенция; управление персоналом организации; профессиональная компетентность; цифровая компетентность; эмоциональная компетентность; стресс-компетентность; конфликтологическая компетентность; кадровый потенциал; экспертный опрос; социально-психологический тренинг

Введение

Постановка проблемы

Эффективное управление человеческими ресурсами актуализирует проблему совершенствования методов формирования управленческих компетенций современных руководителей. Под компетенцией можно понимать совокупность результатов обучения. Причем компетенция включает как когнитивную составляющую (знания, умения, навыки), так и аффективную (эмоции, характер). Под управленческими компетенциями понимаются знания, умения, навыки, эмоции, особенности характера, помогающие эффективно управлять организацией или группой работников для достижения поставленных целей [1]. Задача образовательной организации заключается в том, чтобы определить необходимый перечень ключевых в управлении компетенций и обозначить правильный вектор повышения уровня их сформированности как на уровне персонала организации, так и на уровне образовательной среды вуза, осуществляющего подготовку менеджеров.

В отечественной и мировой практике используется и другая классификация компетенций. Специальные компетенции представляют собой умения и навыки, связанные с выполнением задач в области профессиональной деятельности. В основу базовых компетенций положены интеллектуальные, коммуникативные, эмоциональные и волевые качества работника. Под лидерскими компетенциями понимается способность менеджера направлять деятельность подчиненных в определенное русло для выполнения общей задачи и др.

Современным работодателям необходимы работники обладающие hard skills и soft skills компетенциями. Hard skills — «твердые» навыки, которые необходимы для выполнения своей работы на высоком профессиональном уровне. Для успешной профессиональной деятельности руководителей необходимо наличие в «портфеле» компетенций дополнительных профессиональных навыков. Данные навыки получили название soft skills — «мягких» навыков, связанных с развитием лидерских качеств, умением формировать и развивать управленческую команду, принимать эффективные управленческие решения в условиях нестабильности, неопределенности, нелинейности и неоднозначности [1; 2].

Актуальность проблемы формирования специальных и лидерских компетенций руководителей организации, недостаточная методическая проработанность и практическая потребность в повышении уровня сформированности данных компетенций у студентов-менеджеров определяет направления данного исследования.

В основу исследования положен анализ научных публикаций по проблематике управления персоналом, организационной конфликтологии, менеджмента, методики обучения в вузе, включающей следующие взаимосвязанные темы:

- структура и содержание «портфеля» профессиональных и базовых компетенций руководителя организации;
- организационные аспекты процесса формирования профессиональной, эмоциональной, конфликтологической и стресс-компетентностей персонала и руководителей организации;
- практические примеры применения «портфеля» компетенций в ходе решения поставленных перед организацией стратегических задач;
- структура и содержание методики формирования специальных и лидерских компетенций студентов на основе изучения дисциплины «Управленческие компетенции»;
- структура и содержание социально-психологического тренинга, направленного на формирование профессиональной, эмоциональной, конфликтологической и стресс-компетентностей студентов вуза и персонала организации.

Исследовательский потенциал представляют различные подходы к изучению влияния специальных и лидерских компетенций руководителей на эффективность и производительность труда персонала организации.

Актуальной является проблема реализации принципов и методов компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами организации. А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова сформировали методологические основы концепции компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами организации: осуществили анализ понятий компетенции, компетентности, модели компетенций; разработали принципы и методы структурирования модели компетенций. Авторами сформированы образовательная технологии формирования компетенций студентов вуза и методика оценки ключевых компетенций студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» [3].

В статье М.С. Сафарли осуществлен анализ теоретико-методологических подходов к пониманию принципов и методов повышения уровня сформированности управленческой компетентности менеджеров по управлению персоналом [4].

Перспективным направлением развития концепции повышения уровня сформированности профессиональной компетентности руководителя организации являются вопросы развития проектных и личностных компетенций управленцев.

О.Л. Чуланова, Е.В. Куприянова, Д.В. Чуланов, Ю.А. Хохрякова разработали практические рекомендации по формированию проектных компетенций для повышения уровня профессиональной компетентности руководителей и персонала организации. В статье проанализированы компетенции, необходимые для осуществления эффективной проектной деятельности в организации. Набор проектных компетенций предполагает три группы: прикладные компетенции; «мягкие» навыки и метанавыки [5].

М.Г. Гайдышева, Е.А. Галий, Е.В. Иванова, О.Г. Селивоненко проанализированы значимые компетенции руководителя и последовательно показали влияние личностных компетенций на продуктивность и эффективность профессиональной деятельности персонала как, в рамках государственной службы, так и в рамках организации. Авторами статьи определен набор личностных компетенций и управленческие качества, согласно которому необходимо систематически осуществлять оценку профессиональных компетенций руководителей на основе сформированного подхода к интегральной оценке личностно-профессиональных качеств персонала [6].

Специалистам по управлению персоналом в рамках активной кадровой политики, необходимо осуществлять оценку профессиональных и личностных компетенций линейных и функциональных руководителей. П.А. Нечаева, Г.Р. Юсупова сформировали структурную модель экспертной системы управления данными о компетенциях современного менеджера, обеспечивающей принятие эффективных управленческих решений по использованию персонала и прогнозирование развития кадрового потенциала организации в современных социально-экономических условиях [7].

В исследовании О.Л. Чулановой сформированы ключевые элементы эмоциональной компетентности персонала и руководителей организации. Автором осуществлен сравнительный анализ методик, направленных на диагностику уровня сформированности эмоциональной компетентности работников. В работе проведен анализ взаимосвязи эмоциональных ресурсов персонала и эффективности деятельности, конкурентоспособности организации [8].

О.М. Исаева, Г.А. Мкртычян осуществили анализ зависимости между уровнем сформированности эмоционального интеллекта руководителя и эффективностью управленческой деятельности менеджеров по управлению человеческими ресурсами. В статье представлены результаты исследования, направленного на диагностику уровня сформированности эмоционального интеллекта менеджеров по управлению персоналом. Авторами разработан специальный опросник для выявления значимости эмоционального интеллекта менеджеров по управлению персоналом в их профессиональной деятельности [9].

И.А. Уварова анализирует поведенческие индикаторы сформированности ценностно-мотивационного и когнитивного аспектов готовности к изменениям у руководителей организации. Автором сформированы психолого-педагогических методы формирования у руководителей компетенции «готовность к изменениям» [10].

В статье Е.Н. Васильева, А.В. Щербакова, М.Ф. Курагина сформирован набор коммуникативных компетенций «успешного» менеджера. Авторами представлены результаты диагностики уровня сформированности коммуникативных компетенций: коммуникативной социальной компетентности, эмоционального интеллекта и субъективного контроля управленцев на примере студентов и на примере менеджеров организаций [11].

Совершенствование методов формирования профессиональных и лидерских компетенций руководителя организации необходимо осуществлять на основе современных педагогических технологий, как на уровне организации, так, и на уровне вуза.

А.П. Панфилова, С.С. Михальченко рассматривают вопросы реализации методики повышения уровня социальной компетентности и формирования эмоционального интеллекта на примере курса «Менеджер как социальный архитектор». Методика предполагает использование различных интерактивных и активных методов обучения студентов в вузе [12].

В статье Е.Н. Махмутовой, М.М. Андреевой, Т.А. Дмитренко проведена оценка стратегии совершенствования структуры и содержания социально-психологического тренинга, который авторы рассматривают как методический инструмент, обеспечивающий повышение уровня сформированности коммуникативной компетентности студентов-менеджеров. В исследовании представлен авторский подход реализации социально-психологического тренинга в образовательном пространстве вуза и в рамках организации [13].

В исследовании И.Е. Сарафановой сформированы рекомендации по использованию метода игровой технологии для повышения уровня сформированности формирования организационно-управленческой компетентности менеджера [14].

Несмотря на многочисленность научных публикаций по вопросам процесса формирования специальных и лидерских компетенций на уровне руководителей организаций и на уровне студентов вуза, в недостаточной степени представлены исследования по структуре и методам формирования профессиональной компетентности управленцев, направленным на развитие кадрового потенциала и повышение производительности труда персонала современной организации.

Основная часть

Методы и методики

Предметом исследования в данной статье являются практические рекомендации по совершенствованию процесса формирования специальных и лидерских компетенций студентов в образовательной среде вуза и линейных руководителей промышленных организаций нефтегазовой отрасли.

В качестве объекта исследования выступают методы формирования специальных и лидерских компетенций студентов в образовательной среде вуза и руководителей организации.

Для решения вопросов в исследовании поставлены следующие задачи:

- изучение теоретических аспектов, связанных с формированием специальных и лидерских компетенций как у обучающихся, так и у линейных руководителей;
- проведение анкетных и экспертных опросов студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и линейных и функциональных руководителей организаций нефтегазовой отрасли на предмет овладения ими специальными и лидерскими компетенциями и выявления наиболее актуальных компетенций в данной сфере;
- разработка учебно-методических материалов для повышения качества образовательной деятельности по подготовке студентов-менеджеров (на примере дисциплин «Управленческие компетенции», «Конфликт-менеджмент»);
- уточнение структуры и содержания социально-психологических тренингов, направленных на формирование стресс-компетентности, эмоциональной компетентности, профессиональной компетентности у студентов-менеджеров.

Значительный вклад в формирование всех групп компетенций, необходимых будущему управленцу, обеспечивает изучение дисциплины «Управленческие компетенции». Данная дисциплина считается относительно новой, введенной в учебный план подготовки бакалавров направления 38.03.02 «Менеджмент» в 2019 г. За прошедший период содержание дисциплины регулярно трансформировалось и адаптировалось под потребности экономики при строгом соблюдении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО 3++).

Дисциплина «Управленческие компетенции» входит в перечень дисциплин базовой части учебного плана и обязательна для всех образовательных программ направления подготовки «Менеджмент», таких как «Международный бизнес», «Экономика и управление бизнес-процессами предприятия» и «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса». Целью дисциплины «Управленческие компетенции» является изучение теоретических основ компетенций, необходимых в управлении компанией, формирование практических навыков использования рассматриваемых компетенций для достижения целей компании с максимальной эффективностью. В ходе освоения данного курса студенты знакомятся с актуальными компетенциями, необходимыми для успешного управления, вырабатывают навыки использования определенных компетенций в зависимости от специфики управленческой ситуации.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управленческие компетенции»

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Разрабатывает мероприятия по совершенствованию систем управления производством в целях повышения конкурентоспособности предприятия	Знать: основные факторы конкурентоспособности предприятия; типовые организационные формы и методы управления производством; отечественный и зарубежный опыт рациональной организации производственной деятельности организации в условиях современной экономики. Уметь: обосновывать предложения по повышению эффективности и конкурентоспособности предприятия. Владеть: навыками разработки мероприятий по совершенствованию систем управления производством в целях повышения конкурентоспособности предприятия.
Руководит работами по планированию деятельности предприятия, направленными на совершенствование бизнес-процессов в соответствии с потребностями рынка и возможностями получения необходимых ресурсов, выявление и использование резервов производства с целью достижения наибольшей эффективности работы компании	Знать: методы ведения плановой работы в организации; нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством; порядок разработки перспективных и годовых планов предприятия. Уметь: распределять производственно-технологические ресурсы; контролировать выполнение работ по разработке и реализации планов предприятия. Владеть: навыками разработки и реализации стратегии с целью достижения наибольшей эффективности работы организации.
Организует управление производственным процессом и обеспечивает рациональное использование производственных мощностей	Знать: особенности технологии, организации и управления производством. Уметь: выполнять оценку производственно-технического потенциала организации. Владеть: навыками управления производственным процессом организации с учетом требований рационального использования ресурсов и экологической безопасности.

Составлено авторами на основе рабочей программы дисциплины «Управленческие компетенции» и федерального государственного образовательного стандарта высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО 3++)

Запланированные результаты обучения по дисциплине, выбор педагогических технологий и средств обучения, а также разработка критериев и методик оценки достижения студентами запланированных результатов формируются в соответствии с индикаторами достижения компетенций и результатами освоения образовательной программы (табл. 1).

Дисциплина «Управленческие компетенции» обладает уникальными характеристиками, которые позволяют расширять горизонты научного познания, заглянуть за рамки своей специальности:

1. Мультидисциплинарность, проявляющаяся в использовании знаний, полученных в ходе изучения дисциплин: «Теория менеджмента», «Экономическая теория», «Психология», «Правоведение», «Социология», «Экономика предприятия», «Анализ финансово-экономической деятельности предприятий» / «Анализ деятельности производственных систем» / «Комплексный анализ финансово-экономической деятельности предприятия» (зависит от профиля подготовки), «Энергетический менеджмент предприятия».
2. Многопрофильность, учитывающая специфику каждого профиля, по которому ведется обучение в рамках направления «Менеджмент».
3. Комплексность, позволяющая сформировать набор компетенций, необходимых для успешного достижения целей компании.

Для определения перечня управленческих компетенций и совершенствования методик, применяемых в учебном курсе, авторы статьи провели анкетный опрос студентов, обучающихся по различным профилям направления «Менеджмент» Самарского государственного технического университета, у которых читается дисциплина «Управленческие компетенции».

Для решения поставленных задач и обоснования практических рекомендаций, были использованы следующие методы: анкетный опрос, экспертный опрос.

Авторами статьи проведена серия анкетных опросов и экспертных опросов (сентябрь — декабрь, 2023 г.). В анкетных опросах в качестве респондентов выступили:

- студенты профилей: «Международный бизнес» (21 респондент), «Экономика и управление бизнес-процессами предприятия» (22 респондента) и «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса» (22 респондента).

В экспертных опросах в качестве участников выступили три эксперта:

- линейные руководители промышленных организаций нефтегазовой отрасли (возрастной диапазон респондентов 35–50 лет).

Репрезентативность экспертной выборки группы респондентов обеспечивалась высоким уровнем профессиональной и управленческой компетентности руководителей и значительным стажем трудовой деятельности экспертов в промышленной организации нефтегазовой отрасли. В ходе анкетного опроса респондентам было предложено ответить на вопросы, которые позволяют оценить значимость как тех компетенций, которые уже осваивались ими в ходе изучения курса «Управленческие компетенции», так и тех компетенций, которые были выбраны произвольно и могли бы качественно улучшить содержание изучаемой дисциплины (табл. 2).

Проведенное исследование показало высокий интерес обучающихся к специальным компетенциям, которые предусмотрены рабочей программой дисциплины и которые необходимы для работы по профилю подготовки, и высокую актуальность предложенных лидерских компетенций руководителя.

Таблица 2

Оценка значимости управленческих компетенций

Типы компетенций	Группы респондентов по профилям подготовки		
	международный бизнес	экономика и управление бизнес-процессами предприятия	экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
	средний балл	средний балл	средний балл
Специальные компетенции			
Умение применять отечественный и зарубежный опыт управления и осуществлять кросс-культурные коммуникации	5,0	4,6	4,7
Способность оценивать факторы конкурентоспособности компании	4,3	4,7	4,4
Умение использовать основные методы управления компанией	4,6	4,8	4,8
Способность к ведению плановой работы в компании	4,5	4,8	4,7
Умение пользоваться нормативно-правовыми актами, методическими материалами по вопросам организации управления производством и производственного планирования	4,8	4,6	4,8
Способность разрабатывать перспективные и годовые планы компании	4,9	4,8	4,8
Умение разрабатывать и реализовывать стратегию с целью достижения наибольшей эффективности работы компании	4,7	4,5	4,6
Способность выполнять оценку производственно-технического потенциала компании	4,5	4,9	4,7
Умение управлять производственным процессом компании с учетом требований рационального использования ресурсов и экологической безопасности	4,4	5,0	4,8
Лидерские компетенции			
Способность формировать и развивать команду проекта	5,0	4,9	5,0
Умение управлять организационными конфликтами и профессиональными стрессами в компании	5,0	5,0	5,0
Умение регулировать свое эмоциональное поведение и эмоциональное поведение подчиненных	4,9	5,0	5,0
Способность проявлять стрессоустойчивость в сложных кризисных и нестандартных ситуациях	4,9	4,9	5,0
Способность вовлекать и мотивировать персонал в компании	5,0	5,0	5,0
Способность публично выступать перед коллективом и к формированию презентационных навыков	4,9	4,7	5,0
Способность адаптироваться к цифровизации бизнес- и социальных процессов и успешно применять цифровые инструменты в своей деятельности	5,0	5,0	5,0

Составлено авторами на основе рабочей программы дисциплины «Управленческие компетенции», федерального государственного образовательного стандарта высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО 3+), а также в результате экспертного опроса линейных руководителей организаций нефтегазовой отрасли

Доминирующими в перечне лидерских компетенций являются следующие:

- способность вовлекать и мотивировать персонал в компании;
- способность к самоорганизации и управлению временем;
- умение управлять организационными конфликтами и профессиональными стрессами в компании;

- способность формировать и развивать команду проекта;
- умение регулировать свое эмоциональное поведение и эмоциональное поведение подчиненных;
- способность разрабатывать перспективные и годовые планы компании.

На выбор данных компетенций мало повлияла специфика профиля обучения студентов, что говорит о правильной организации учебного процесса, включении в учебный план наиболее востребованных в практике управления компетенций.

Успешное освоение указанных компетенций невозможно без использования современных образовательных технологий. Учебный процесс строится таким образом, что в нем преподавателями используются интерактивные методы обучения с учетом трендов цифровой трансформации экономики, а также применяются активные методы обучения. Среди них можно отметить такие, как проблемно-ориентированный подход, имитационные деловые игры, кейс-метод, метод дерева целей, моделирование производственных ситуаций, работа в малых группах, формирование отчетов и их презентация, мультимедийные программные средства, расширяющие диапазон исследования и анализа результатов. В связи с дальнейшим расширением перечня компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Управленческие компетенции», необходимо наполнять учебно-методическое обеспечение дисциплины различными элементами: интерактивными заданиями на основе средств информационно-коммуникационных технологий; электронными учебными модулями; виртуальными экскурсиями и др.

Результаты и их обсуждение

В целях определения наиболее значимых управленческих компетенций, в данном исследовании проведен экспертный опрос среди трех экспертов (линейных руководителей организации нефтегазовой отрасли).

Результаты проведения экспертного опроса представлены в таблице 3.

Таблица 3

Оценка значимости управленческих компетенций

Типы компетенций	Эксперты		
	эксперт 1	эксперт 2	эксперт 3
	средний балл	средний балл	средний балл
Специальные компетенции			
Умение применять отечественный и зарубежный опыт управления и осуществлять кросс-культурные коммуникации	4,6	4,6	4,7
Способность оценивать факторы конкурентоспособности компании	4,5	4,6	4,6
Умение использовать основные методы управления компанией	4,8	4,9	4,9
Способность к ведению плановой работы в компании	4,6	4,7	4,7
Умение пользоваться нормативно-правовыми актами, методическими материалами по вопросам организации управления производством и производственного планирования	4,8	4,8	4,8
Способность разрабатывать перспективные и годовые планы компании	4,9	4,9	4,8
Умение разрабатывать и реализовывать стратегию с целью достижения наибольшей эффективности работы компании	4,7	4,7	4,8
Способность выполнять оценку производственно-технического потенциала компании	4,7	4,8	4,7
Умение управлять производственным процессом компании с учетом требований рационального использования ресурсов и экологической безопасности	4,7	4,8	4,8

Типы компетенций	Эксперты		
	эксперт 1	эксперт 2	эксперт 3
	средний балл	средний балл	средний балл
Лидерские компетенции			
Способность формировать и развивать команду проекта	4,9	4,9	5,0
Умение управлять организационными конфликтами и профессиональными стрессами в компании	5,0	5,0	5,0
Умение регулировать свое эмоциональное поведение и эмоциональное поведение подчиненных	5,0	5,0	5,0
Способность проявлять стрессоустойчивость в сложных кризисных и нестандартных ситуациях	5,0	4,9	5,0
Способность вовлекать и мотивировать персонал в компании	4,8	4,7	4,8
Способность публично выступать перед коллективом и к формированию презентационных навыков	4,6	4,5	4,7
Способность адаптироваться к цифровизации бизнес- и социальных процессов и успешно применять цифровые инструменты в своей деятельности	5,0	5,0	5,0

Составлено авторами на основе рабочей программы дисциплины «Управленческие компетенции», федерального государственного образовательного стандарта высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО 3+), а также в результате экспертного опроса руководителей организаций нефтегазовой отрасли

Анализ результатов экспертного опроса показал, что доминирующими в перечне управленческих компетенций являются следующие:

- умение использовать основные методы управления компанией;
- способность разрабатывать перспективные и годовые планы компании;
- умение управлять организационными конфликтами и профессиональными стрессами в компании;
- способность формировать и развивать команду проекта;
- умение регулировать свое эмоциональное поведение и эмоциональное поведение подчиненных;
- способность проявлять стрессоустойчивость в сложных кризисных и нестандартных ситуациях.

В то же время, по мнению респондентов и группы экспертов, наиболее значимыми лидерскими компетенциями являются:

- способность адаптироваться к цифровизации бизнес- и социальных процессов и успешно применять цифровые инструменты в своей деятельности;
- умение регулировать свое эмоциональное поведение и эмоциональное поведение подчиненных;
- умение управлять организационными конфликтами и профессиональными стрессами в компании;
- способность проявлять стрессоустойчивость в сложных кризисных и нестандартных ситуациях;
- способность формировать и развивать команду проекта.

Очевидно, что для совершенствования методики формирования управленческих компетенций как руководителей промышленной организации, так и студентов-менеджеров следует разрабатывать учебно-методическое обеспечение данного образовательного процесса на уровне университета и на уровне промышленной организации. Авторами статьи разработано учебно-методическое обеспечение¹, используемое в образовательном процессе Самарского государственного технического университета как в ходе обучения студентов², так и при проведении различных программ повышения квалификации (переподготовки) руководителей и персонала промышленных организаций.³

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Фундаментальные основы управленческих компетенций, как специальных, так и лидерских, закладываются в ходе изучения определенного набора базовых и специальных дисциплин учебного плана подготовки по направлению «Менеджмент».
2. Формирование лидерских компетенций не ограничивается обучением в университете, а продолжается на протяжении всей трудовой карьеры управленца.
3. Волатильность социально-экономических процессов, стремительный научно-технический прогресс требуют непрерывного обновления базы знаний и овладения востребованными компетенциями руководителями организаций.
4. Образовательным учреждениям необходимо исследовать потребности экономики и своевременно внедрять в учебные планы наиболее актуальные программы подготовки, способствовать формированию требуемых компетенций руководителя организации.

Авторы статьи осознают ограничения данного исследования и в дальнейшем планируют увеличить объем выборки респондентов и экспертов. С целью получения комплексной картины о процессе формирования «мягких» компетенций у студентов-менеджеров необходимо увеличить спектр изучаемых компетенций.

Направления дальнейших исследований авторы видят в разработке структуры и содержании комплекса социально-психологических тренингов, направленных на формирование специальных и лидерских компетенций руководителей промышленных организаций и студентов-менеджеров.

¹ Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. — DOI 10.12737/6261. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2020. — 238 с.

² Конфликт-менеджмент: учеб.-метод. пособие / О.Ю. Калмыкова, О.П. Маслова. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2022. — 144 с.

³ Менеджмент и маркетинг: практикум / Сост. О.П. Маслова, О.Ю. Калмыкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2021. — 113 с.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маслова, О.П. Развитие управленческих компетенций руководителя в повышении результативности бизнес-процессов / О.П. Маслова, Е.Г. Сафронов // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. — 2020. — № 4(63). — С. 50–55. — URL: https://pvguseconomy.ru/wp-content/uploads/2023/04/VestnikPVGUS-2020-4_63-16.12.2020.pdf (дата обращения: 13.11.2023).
2. Ильина, Т.А. Особенности обучения персонала российских компаний принципам бережливого производства / Т.А. Ильина, О.П. Маслова // Вестник Самарского муниципального института управления. — 2020. — № 1. — С. 94–102. — URL: https://www.imi-samara.ru/wp-content/uploads/2020/09/Ilyina_Maslova_94-102.pdf (дата обращения 13.11.2023).
3. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — DOI 10.12737/852. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 156 с. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081867> (дата обращения: 03.12.2023). — Режим доступа: по подписке.
4. Сафарли, М.С. Теоретические основы проблемы формирования управленческой компетентности магистрантов-будущих менеджеров / М.С. Сафарли. — DOI 10.7442/2071-9620-2020-12-1-166-173 // Современная высшая школа: инновационный аспект. — 2020. — Т. 12. — № 1(47). — С. 166–173. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-problemy-formirovaniya-upravlencheskoy-kompetentnosti-magistrantov-buduschih-menedzherov/viewer> (дата обращения: 04.12.2023).
5. Чуланова, О.Л. Проектные компетенции персонала в условиях ВАНИ-мира: операционализация, подходы бизнеса и образовательной среды к формированию и развитию / О.Л. Чуланова, Е.В. Куприянова, Д.В. Чуланов, Ю.А. Хохрякова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/30ECVN422.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).
6. Гайдышева, М.Г. Оценка профессионально-должностных качеств управленческого персонала и государственных гражданских служащих / М.Г. Гайдышева, Е.А. Галий, Е.В. Иванова, О.Г. Селивоненко // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 2. — URL: <https://esj.today/PDF/09ECVN223.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).
7. Нечаева, П.А. Экспертная система управления данными о компетенциях современного менеджера / П.А. Нечаева, Г.Р. Юсупова. — DOI 10.26425/1816-4277-2023-1-36-47 // Вестник университета. — 2023. — № 1. — С. 36–47. — URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/4171/2576> (дата обращения: 21.11.2023).
8. Чуланова, О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». — 2017. — Том 9, № 1. — URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (дата обращения: 21.11.2023).

9. Исаева, О.М. Роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по управлению персоналом / О.М. Исаева, Г.А. Мкртычян // Организационная психология. — 2019. — Т. 9, № 2. — С. 52–69. — URL: [https://www.hse.ru/data/2019/06/23/1487047284/OrgPsy2019_9_2\(3\)Isaeva-Mkrtychyan\(52-69\).pdf?ysclid=lqe5jdwupa731245273](https://www.hse.ru/data/2019/06/23/1487047284/OrgPsy2019_9_2(3)Isaeva-Mkrtychyan(52-69).pdf?ysclid=lqe5jdwupa731245273) (дата обращения: 24.11.2023).
10. Уварова, И.А. Особенности ценностно-мотивационного и когнитивного компонентов компетенции «готовность к изменениям» у руководителей / И.А. Уварова. — DOI 10.25146/1995-0861-2022-62-4-377 // Вестник Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева (Вестник КГПУ). — 2022. — № 4(62). — С. 169–182. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-tsennostno-motivatsionnogo-i-kognitivnogo-komponentov-kompetentsii-gotovnost-k-izmeneniyam-u-rukovoditeley/viewer> (дата обращения: 25.11.2023).
11. Васильева, Е.Н. Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза / Е.Н. Васильева, А.В. Щербаков, М.Ф. Курагина. — DOI 10.17759/psyedu.2023150102 // Психолого-педагогические исследования. — 2023. — Т. 15, № 1. — С. 21–36. — URL: https://psyjournals.ru/journals/psyedu/archive/2023_n1/psyedu_2023_n1_Vasilyeva_et_al.pdf?ysclid=lqe5rr5q7u909918670 (дата обращения: 25.11.2023).
12. Панфилова, А.П. Развитие эмоционального интеллекта как составляющей социальной компетентности менеджеров / А.П. Панфилова, С.С. Михальченко // Человек и образование. — 2013. — № 4(37). — С. 66–70. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-emotsionalnogo-intellekta-kak-sostavlyayuschey-sotsialnoy-kompetentnosti-menedzherov/viewer> (дата обращения: 25.11.2023).
13. Махмутова, Е.Н. Социально-психологический тренинг как средство формирования коммуникативной компетентности студентов-менеджеров / Е.Н. Махмутова, М.М. Андреева, Т.А. Дмитренко. — DOI 10.15507/1991-9468.090.022.201801.091-106 // Интеграция образования. — 2018. — Т. 22, № 1(90). — С. 91–106. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskij-trening-kak-sredstvo-formirovaniya-kommunikativnoy-kompetentnosti-studentov-menedzherov/viewer> (дата обращения: 29.11.2023).
14. Сарафанова, И.Е. Концепция отбора игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера / И.Е. Сарафанова. — DOI 10.20323/1813-145X-2022-3-126-43-51 // Ярославский педагогический вестник. — 2022. — № 3(126). — С. 43–51. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-otbora-igrovyyh-tehnologiy-dlya-formirovaniya-organizatsionno-upravlencheskoy-kompetentnosti-menedzhera/viewer> (дата обращения: 29.11.2023).

Maslova Olga Petrovna

Samara State Technical University, Samara, Russia

E-mail: ol-mas108@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8161-2639>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=740165

Kalmykova Olga Yuryevna

Samara State Technical University, Samara, Russia

E-mail: oukalmykova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0933-0332>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=335992

Formation of special and leadership competencies of the head of an organization: the approach of the educational environment

Abstract. In modern economic conditions, the most important factor in increasing the efficiency and productivity of personnel is the strategy of developing special and leadership competencies of line and functional managers of industrial organizations. Currently, there is an increase in the scope of responsibility of managers: implementation of project activities; digital transformation of business processes; building effective business communications; carrying out timely prevention of destructive conflicts and professional stress of personnel, etc. These factors increase the requirements for the competence of a modern manager: for his special, leadership competencies and for the level of emotional intelligence. In order to timely solve strategic problems of innovative development, it is necessary to create favorable socio-psychological and organizational conditions of the internal environment of an industrial organization, ensuring an increase in the level of development of not only professional competencies, but soft skills. The presence of a set of these groups of competencies in the «portfolio» of managers' competencies makes it possible to demonstrate the effectiveness of managerial work. By the effectiveness of managerial work, the authors understand the degree of achievement of the tactical and strategic objectives set in the organization for the development of human resources, taking into account the costs of production factors and management competencies. It is necessary to increase this indicator based on a strategy for expanding management competencies, which allows for optimal use of production factors, thereby increasing the pace of socio-economic development of the organization. In this study, we adhere to the hypothesis that the strategy for the formation of special and leadership competencies must be considered as a mandatory element of the active personnel policy of a modern organization, ensuring the harmonization of social and labor relations. The following methods were used in this study: method of comparison and synthesis of information; questionnaire; expert survey. As part of the theoretical stage of the study, an analysis of scientific publications was carried out, the results of which are of practical importance for determining the principles and methods of developing special and leadership competencies of managers. At the empirical stage of the study, a questionnaire survey and an expert survey were conducted to assess the importance of management competencies of line and functional managers of industrial organizations in the oil and gas industry. The article presents an analysis of the results of questionnaire and expert surveys. In the study, the experts were line managers of an industrial organization in the oil and gas industry (three experts), and the respondents in the survey were students studying in the field of «Management» at Samara State Technical University.

Keywords: professional competence; digital competence; emotional competence; stress competence; human resources potential; training