



ARTICLE INFO

Received: 16th July 2024

Accepted: 21th July 2024

Online: 22th July 2024

KEYWORDS

Technology, continuous education, managerial competence, managerial activity, professionalism.

DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF SPECIALISED STAFF

Durdona Mustafoyeva

Applicant of the National Research University “Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers”
Associate Professor of the Department of “Professional Education”, PhD
orcid.org/0000-0002-0003-3270
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12792215>

ABSTRACT

The study of innovative processes in education, their functions, development patterns, mechanisms and technologies for their implementation allows organizing higher education institutions at the level of world standards based on the achievements of modern pedagogy and pedagogical science. The author presents scientific works and works that have been carried out in recent years in the country, aimed at improving the mechanisms for organizing and managing the educational process, introducing innovative education management based on democratic principles, introducing advanced pedagogical technologies into the system of continuous education.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ КАДРОВ

Дурдона Мустафоева

Соискатель Национального исследовательского университета “Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства”
Доцент кафедры “Профессиональное образование”, PhD
orcid.org/0000-0002-0003-3270
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12792215>

ARTICLE INFO

Received: 16th July 2024

Accepted: 21th July 2024

Online: 22th July 2024

KEYWORDS

Технология, непрерывное образование, управленческая компетентность, управленческая деятельность, профессионализм.

ABSTRACT

Изучение инновационных процессов в образовании, их функций, закономерностей развития, механизмов и технологий их реализации позволяет организовать в высших учебных заведениях на уровне мировых стандартов на основе достижений современной педагогики и педагогической науки. Автор представляет научные труды и работы, которые проводятся последние годы в стране, направленные на совершенствование механизмов организации и управления образовательным процессом, внедрение инновационного управления образованием на основе демократических принципов, внедрение передовых



педагогических технологий в систему непрерывного образования.

Введение. В последние годы в стране проводится значительная работа, направленная на совершенствование механизмов организации и управления образовательным процессом, внедрение инновационного управления образованием на основе демократических принципов и кластерного подхода к нему, внедрение передовых педагогических технологий в систему непрерывного образования. Изучение инновационных процессов в образовании, их функций, закономерностей развития, механизмов и технологий их реализации позволяет организовать в высших учебных заведениях на уровне мировых стандартов на основе достижений современной педагогики и педагогической науки. Эти требования, в свою очередь, обязывают проектирование содержания развития управленческой деятельности руководителей на основе кластерного подхода в специализированных кадрах в процессах интеграции нашей страны в мировую экономическую систему, выхода национальных кадров на мировые рынки труда, совершенствования организационно-управленческих механизмов развития управленческой деятельности, технологий развития эффективной управленческой деятельности и управленческой компетентности руководителей.

Сегодня эффективная деятельность образовательного учреждения во многом зависит от качества управления в нём. В то время как руководящий потенциал и навыки руководителя образовательного учреждения определяют качество данного управления, сами эти характеристики основаны на базовых знаниях, умениях, навыках и квалификации руководящих сотрудников.

Руководитель организации постоянно находится в разнообразном информационном пространстве, содержание и направленность которого во многом определяют характер его управленческой деятельности. Коммуникативное (поведенческое) поведение руководителя - это сложная форма его социальной деятельности, направленная на достижение целей общения посредством коммуникации с другими субъектами организации во внешней и внутренней среде.

Содержание и направленность коммуникативного поведения руководителя образовательного учреждения определяется двумя основными факторами:

потребность в информации, необходимой для реализации решений, принимаемых в управленческой деятельности;

умение доводить до сотрудников реализацию принятых решений в управленческой деятельности.

Методы. Индивидуально-психологические особенности руководителя образовательного учреждения проявляются в следующих качествах: в коммуникативных ситуациях между сотрудниками коллектива, в формировании коммуникативных способностей и коммуникативных компетенций.



О.Хайитов отмечал, что компетенция - это совокупность знаний, относящихся к оценке поведения личности, с помощью которых можно определить, какой уровень успешности достигается сотрудником в осуществлении своей деятельности на пути эффективного развития организации. Наличие компетенций обычно фиксируется через определенные обстоятельства, измеряющие (с помощью индикаторов) поведение человека (хорошо сформированные поведенческие компетенции).

Компетенции: 1) стандартное поведение, принятое в масштабах всей организации; 2) способность руководителя вести деятельность в соответствии со стандартами, принятыми в масштабах всей организации.

Коммуникативная компетентность – это способность руководителя овладевать технологиями устного и письменного общения на разных языках, а также способность руководителя и сотрудников вступать в отношения посредством коммуникативной речи. Некоторыми специалистами понятие социально-психологической компетентности также часто используется как синоним понятия “коммуникативная компетентность”. Для определения непосредственной коммуникативной компетентности используется ряд методик, таких как “Уровень коммуникативной компетентности”, “Способность высказывать свое мнение”, а также осознание того, насколько хорошо он может контролировать себя (специальный тест М.Снайдера).

В формировании коммуникативных компетенций у руководителей хотим проинформировать о таком качестве, как внимание к коммуникации, то есть умение руководителя контролировать процесс информационного обеспечения сотрудников. Руководитель, обладающий этой компетенцией: наблюдает за каждым сотрудником в коллективе, чтобы заранее знать о предстоящих планах и действиях, которые могут произойти; наблюдает, как управляющий делится своими планами с коллегами и другими заинтересованными сотрудниками; при передаче важных сообщений эффективно использует всевозможные средства коммуникации (деловое письмо, совещание, электронная почта); постоянно информирует управляющего о ходе работы и возможных трудностях, с которыми он может столкнуться, с целью избежать неожиданных инцидентов; следит за тем, чтобы обмен информацией происходил согласованно и непрерывно.

Результаты. Основным компонентом коммуникативной компетентности является способность руководителя профессионального образовательного учреждения координировать взаимодействие с учетом позиции другого участника в области коммуникативной и информационной грамотности. О.С. Анисимов выделяет четыре основные роли в процессе коммуникации: “авторство”, “взаимопонимание”, “критическое мышление” и “организация”.

Уровень эффективности коммуникативных способностей руководителя определяется его поведением в межличностных отношениях. Конечно, в этот процесс включаются такие качества личности, как социальная среда и ее влияние, сформировавшиеся у сотрудников личностные ценности и индивидуально-психологические особенности, открытость, эмоциональность, выразительность,

способность к адекватному социальному восприятию, наблюдательность, мнемонические способности и др.

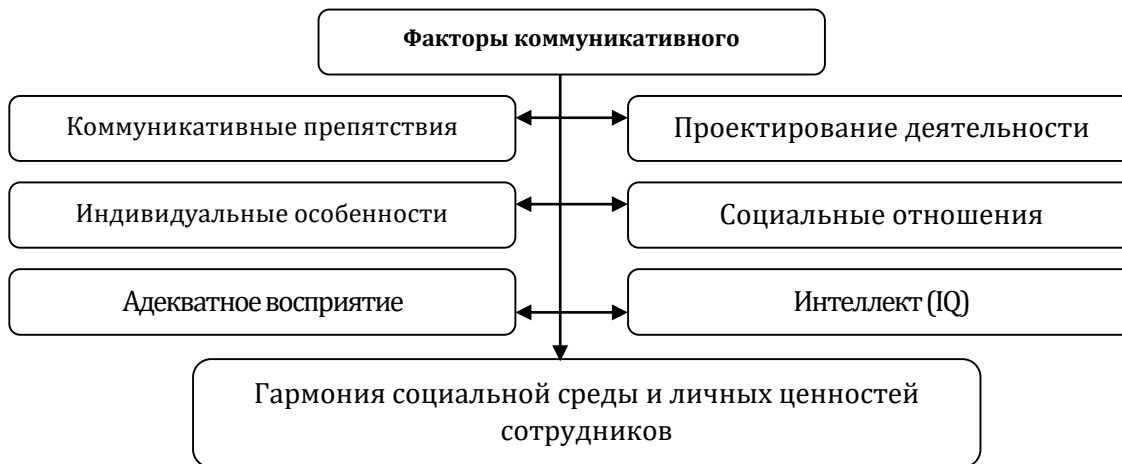


Рисунок 1. Организационно-педагогические факторы коммуникативного поведения

Современная теория западных ученых сегодня отдает приоритет при классификации функций управления, прежде всего, его основным (общим) функциям, к которым относятся:

- планирование;
- организация;
- регулирование;
- координация;
- контроль;
- стимулирование, т.е. мотивирование.

1. Планирование считается основной и исходной функцией управления. Любое управление начинается с составления плана. В этом плане определяются цели и задачи управления, сроки их реализации, разрабатываются методы реализации задач, устанавливаются взаимосвязи звеньев народного хозяйства.

2. Организационная функция обеспечивает организацию всех управляющих и управляемых процессов в рамках объекта управления.

3. Регулирование и координация. В то время как планирование считается стратегией управления, координация решает тактические вопросы управления. Координация позволяет исключить параллелизм и дублирование в управлении с целью экономии средств. Регулирование является продолжением координации, направленное на реализацию производственных процессов путем устранения возникающих проблем. С его помощью предотвращается вероятность возникновения проблем.

4. Контроль. Целью данной функции является не “захват”, не “раскрытие” вины, а учет, проверка, анализ процессов, в которых находится объект управления и своевременная корректировка деятельности этого объекта в определенном порядке.



Организация импульсивного контроля - это функциональная работа каждого руководителя. Высокие конечные результаты не могут быть достигнуты там, где нет регулярного контроля.

Современная теория западных ученых сегодня отдает приоритет при классификации функций управления, прежде всего, его основным (общим) функциям, к которым относятся:

- планирование;
- организация;
- регулирование;
- координация;
- контроль;
- стимулирование, т.е. мотивирование.

1. Планирование считается основной и исходной функцией управления. Любое управление начинается с составления плана. В этом плане определяются цели и задачи управления, сроки их реализации, разрабатываются методы реализации задач, устанавливаются взаимосвязи звеньев народного хозяйства.

2. Организационная функция обеспечивает организацию всех управляющих и управляемых процессов в рамках объекта управления.

3. Регулирование и координация. В то время как планирование считается стратегией управления, координация решает тактические вопросы управления. Координация позволяет исключить параллелизм и дублирование в управлении с целью экономии средств. Регулирование является продолжением координации, направленное на реализацию производственных процессов путем устранения возникающих проблем. С его помощью предотвращается вероятность возникновения проблем.

4. Контроль. Целью данной функции является не “захват”, не “раскрытие” вины, а учет, проверка, анализ процессов, в которых находится объект управления и своевременная корректировка деятельности этого объекта в определенном порядке. Организация импульсивного контроля - это функциональная работа каждого руководителя. Высокие конечные результаты не могут быть достигнуты там, где нет регулярного контроля.

Таким образом, под функцией управления понимается совокупность видов работ, направленных на решение конкретных задач, связанных с управлением тем или иным объектом. Следовательно, управление осуществляется через определенные функции. Выявление функций, раскрытие их сущности и изучение - важное условие правильной организации процесса управления.

Это позволяет планировать и организовывать содержание, форму, методы и средства стратегии профессионального развития в управленческой деятельности с учетом индивидуальных профессиональных потребностей руководителей и педагогических кадров, существующего уровня профессиональной и управленческой компетентности. При их реализации он служит развитию управленческой



компетентности специализированных кадров и повышению их эффективности на основе кластерного подхода.

Обсуждение. На основе теоретического анализа, онлайн-опросов и выводов, сформированных на основе эмпирических исследований, а также на основе требований менеджмента усовершенствована педагогическая система организации процесса развития управленческой компетентности специализированных кадров высших учебных заведений на основе кластерного подхода, упомянутого выше в исследовательском процессе. Педагогическое воздействие в образовательном процессе, учебные материалы, подготовленные руководящими работниками (преподавателями, заместителями декана или тьюторами), тексты учебных материалов, аудио- и видеофайлы, нормативные документы и первичные источники являются одними из наиболее важных требований и размещаются на открытых и доступных для всех студенческих платформах в начале семестра. Следует отметить, что в этом процессе важным критерием считаются не только научные знания, но и улучшение коммуникации с преподавателями, заместителями деканов, ответственными лицами, назначенными руководством.

В ходе экспериментальной работы у респондентов наблюдалось осознание готовности к регулярному обучению в качестве будущего лидера, но при этом он должен демонстрировать высокие профессиональные навыки, стремление к личностному росту, развитие профессиональных качеств и эффективную деятельность. Помимо этого, замечено, что независимо от возраста, если человек стремится к самосовершенствованию, самообучению и саморазвитию, это принесёт пользу для коллектива, руководителя и приведет к росту управленческой компетентности.

В экспериментальной работе были использованы следующие методы исследования:

методы эмпирического уровня (наблюдение, измерение, опыт, опрос, интервью, самоанализ, экспертная оценка);

методы теоретического уровня (анализ и синтез, сравнение, обобщение, индукция и дедукция).

Методом, наиболее ярко выражающим динамику изменений экспериментальной работы, является метод диагностики, отражающий три уровня (табл. 1).

Таблица 1

Таблица отражения динамики изменений экспериментальных работ

Показатели динамики изменений	Критерии
Результативность	Эрудиция, коммуникативные способности; умение эффективно применять полученные знания и навыки управленческой деятельности в практической деятельности; управленческие способности
Нормативность	Знание правил, инструкций, нормативно-правовых актов, регулирующих профессиональную



	деятельность руководителя-педагога, умение применять их в деятельности
Коммуникабельность	Вступление в коммуникативный диалог с руководителями и их подчиненными; умение индивидуально подходить к распределению задач и контролю за их выполнением

При развитии управленческой компетентности специализированных кадров использовался метод анкетирования для внедрения модели компетентности и количественной оценки результатов коммуникативного диалога в управленческой деятельности, повышения их готовности к управленческой деятельности. Для оценки эффективности модели развития управленческой компетентности специализированных кадров были разработаны следующие критерии оценки готовности специализированных кадров к управленческой деятельности:

1. **Результативность:** знания, коммуникативные способности; способность эффективно применять полученные знания и навыки, связанные с управленческой деятельностью, в практической деятельности; управленческие способности.
2. **Нормативность:** знание правил, инструкций и правовых документов, регулирующих профессиональную деятельность педагога-менеджера и умение применять их в деятельности.
3. **Коммуникабельность:** коммуникативное общение с руководителями и их подчиненными; умение индивидуально подходить к постановке задач и контролю их выполнения.

Заключение. По результатам исследования классифицированы организационно-педагогические основы эффективной управленческой деятельности на основе кластерного подхода специализированных кадров образовательных учреждений, методологические основы развития управленческой деятельности, анализ методов развития управленческой компетентности, усовершенствованы организационно-административные, социально-психологические и информационно-накопительные методы, в значительной степени соответствующие управлению специализированных кадров образовательных учреждений в современных социально-экономических условиях.

При развитии коммуникативно-управленческой деятельности в процессах управленческой деятельности специалистов образовательных учреждений на основе обеспечения взаимодействия и интеграции указанных в диссертации факторов:

определена личностно-жизненная позиция специалистов как активных участников социальных процессов, развитие их как полноценного субъекта инновационных процессов в образовательном учреждении;

научно – теоретически обоснована возможность систематизации целей таких функций, как уточнение информации, целенаправленная мотивация, предварительное прогнозирование, планирование, организационно-исполнительная, контрольно-диагностическая, регулятивно-координационная, с учетом их ориентации на



личностные и профессиональные потребности, интересы, а также создание условий для адаптации к требованиям инновационной образовательной среды.

References:

1. Атлас новых профессий. Московская школа управления «СКОЛКОВО» М.-2014.- 168 с.
2. Базаров Т.Ю., Ермина Б.Е. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
3. Грибоедова, Т. П. Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2019. – № 68. –С.50-60.
4. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие / Пер. с англ. и ред. Н.М.Макаровой. М.: Вильямс, 2000
5. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования // Экперимент и инновации в школе. 2009. №2.
6. Исмаилова З.К., Мустафоева Д.А. Fundamentals of the development of axiological competence among teachers. // "Science and innovation" Международный научный журнал № 1 2023 г. стр. 58-62