

В. Д. Ширшов, В. Е. Ванягин

Екатеринбург

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** корпоративные компетенции; корпоративная культура; офицерская корпорация.**АННОТАЦИЯ.** Рассматривается корпоративная культура как основа ключевых компетенций будущих офицеров. Перечисляются принципы офицерской корпорации и виды педагогической деятельности, способствующие формированию у курсантов ценностного отношения к корпоративной культуре.**V. D. Shirshov, V. E. Vanyagin**

Ekaterinburg

DEVELOPING OF FUTURE OFFICERS' CORPORATE COMPETENCES**KEY WORDS:** corporate competences; corporate culture; officers' corporation.**ABSTRACT.** The article deals with corporate culture as the basis of future officers' corporate competences. The author gives the principles of officers' corporation and describes methods of pedagogical activity aiming at the development of valuable attitude to the corporate culture.

Служба в Вооруженных силах России требует от офицеров особых качеств, стремления к непрерывному повышению профессионального мастерства, высокой адаптационной и профессиональной мобильности. В обществе повысился спрос на социально активную личность, способную самостоятельно принимать решения и нести ответственность за их реализацию, в полной мере владеющую корпоративной культурой офицера нового типа. В соответствии с этим объективно возрастает потребность в высокопрофессиональных специалистах Вооруженных сил Российской Федерации.

Важная задача современного образования — подготовка людей, характеризующихся социальной, профессиональной и культурной мобильностью, способных постоянно быть на уровне требований, предъявляемых государством и обществом. Для этого необходима реализация компетентного подхода в профессиональном образовании. В последнее время в рамках компетентного подхода выделяют следующую классификацию компетенций специалиста/сотрудника:

- *корпоративные* (или ключевые) *компетенции*, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности организации, сообщества и, как правило, применимы к любой должности. Они фиксируются в таких документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики, устав и т. д.;
- *управленческие компетенции*, применяемые в отношении должностей всех уровней управления;
- *специальные* (или профессиональные) *компетенции*, которые применимы в

отношении определенной группы должностей. Это знания, умения и навыки, определяющие профессиональные обязанности, уровень владения ими, способность применения их на практике отдельными категориями сотрудников;

- *личностные компетенции*, имеющие надпрофессиональный характер и необходимые в любой области деятельности.

Решение задачи обучения и воспитания высокопрофессиональных специалистов Вооруженных сил во многом связано с формированием корпоративных компетенций у будущих офицеров.

Корпоративные компетенции опираются на корпоративную культуру сообщества. Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Корпоративная культура — это собрание неких правил, норм, которые соблюдаются сотрудниками компании, организации, сообщества. Корпоративная культура включает в себя определенные ценности, социальные нормы, которые по умолчанию должны соблюдать все члены организации.

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Говоря о будущих офицерах, нужно учитывать специфическую структуру кор-

поративной офицерской культуры. В структуре корпоративной культуры офицеров А. И. Ракитов выделяет ядро: нормы, стандарты, эталоны, правила деятельности, систему ценностей. В ядре корпоративной культуры реализуются фольклор, мифология, предрассудки, привычки, исторические традиции, образы [3. С. 20–31].

Что касается корпоративной культуры офицеров, как настоящих, так и будущих, то стержневыми понятиями в ней являются долг и честь. Профессиональная честь офицера — моральная основа сплоченности служебного коллектива.

В настоящее время выдвигаются новые требования к офицерам Российской Федерации. Некогда популярный образ офицера с твердой волей приобретает новые грани. Сегодня, помимо твердой воли, командир/сотруднику необходимы еще такие качества, как авторитетность, лидерство, коммуникабельность, заинтересованность в людях, цельность характера, позитивное отношение к действительности, мужество, решительность, интеллигентность, порядочность, внимательность, честность, доступность, стремление к пониманию других, вдумчивость, тактичность, чувство юмора, умение слушать, дружелюбие, энтузиазм и многие другие.

Для системы Вооруженных сил Российской Федерации важной ценностью является формирование у курсантов корпоративных компетенций, связанных с осознанием себя как неотъемлемой части общего сплоченного коллектива, совокупности убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

По итогам проведенного анкетирования будущих офицеров-выпускников (Екатеринбургское высшее артиллерийское командное училище, Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России) и анализу полученных данных определены следующие причины недостаточного уровня сформированности у курсантов корпоративных компетенций: неполное осознание значимости своей профессии (51%), непонимание важности профессионально-этической культуры (65%); разные взгляды на общечеловеческие и моральные ценности (67%); отсутствие системного и целенаправленного формирования корпоративной культуры (84%).

Среди уровней корпоративных компетенций были выделены следующие: когнитивный (низкий), функциональный (средний), личностный (высокий), социально-этический (высший). На когнитивном уровне у курсантов корпоративные компетенции практически не сформированы, их уровень

зависит только от сформированности общего уровня культуры курсанта. Функциональный уровень характеризуется тем, что ценности профессии для человека, исполняющего долг военнослужащего, не являются личностными принципами. Он придерживается требований устава и профессионально-этического кодекса под воздействием внешнего контроля коллег и руководства. Личностный уровень корпоративных компетенций будущего офицера характеризуется осмысленной работой над собой. Курсант приходит к необходимости добровольно придерживаться в своем поведении определенных норм и правил. Социально-этический уровень характеризуется высокой степенью соответствия личностной иерархии ценностей офицера (курсанта) по содержанию и приоритетам нормативной системе профессионально-этических ценностей всей организации.

Основными путями формирования корпоративных компетенций курсантов были избраны профессиональная коммуникация, педагогические условия и технологии (совершенствование содержания, методов и форм обучения с использованием лично ориентированного подхода; обеспечение самореализации и самоактуализации будущего офицера; создание общей информационной среды; педагогическое мастерство преподавателей и командиров).

Были выделены виды педагогической деятельности преподавателей и командиров подразделений по формированию у курсантов корпоративных компетенций:

- формирование навыков и умений, привычек постоянного самообразования, самосовершенствования;
- помощь в осознании условий для мобилизации потенциальных возможностей;
- помощь в самоопределении на будущее;
- формирование антикоррупционной установки;
- формирование антиалкогольной, антиникотиновой, антинаркотической установок и др.

Формирование корпоративных компетенций курсантов заключается в приобщении их к воинским ритуалам и традициям; усвоении ими ценностей, доминирующих у корпуса офицеров России; приобретении курсантами опыта практической деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры у своих будущих подчиненных. Формирование корпоративных компетенций осуществляется через изучение истории Вооруженных сил России; привлечение к образовательной деятельности вуза действующих офицеров

Вооруженных сил и офицеров запаса, способных стать образцами поведения для курсантов; создание в вузе информационной среды, способствующей принятию курсантами офицерской культуры; выявление проблем педагогической деятельности и их своевременное решение.

Процесс формирования корпоративных компетенций у курсантов военных вузов — это система поэтапного непрерывного профессионального обучения и воспитания, включающая служебно-боевую, тактико-специальную, психолого-педагогическую, юридическую, физическую, медицинскую подготовку, направленную на приобретение основных ценностей офицерской культуры, осознание своего места и роли в военной среде, постепенное вхождение курсантов в сообщество офицеров для дальнейшего выполнения возложенных на них задач.

Критериями успешности корпоративного образования курсантов являются:

- участие представителей командования воинских частей и организаций в определении тематики курсовых и выпускных квалификационных работ, научное руководство и проведение экспертизы выполненных работ в виде рецензирования;
- использование практико-ориентированных форм обучения;
- применение информационно-коммуни-

кативных методов обучения и разнообразных образовательных и интеллектуальных ресурсов;

- проведение корпоративных конференций, научно-методических тренингов, дискуссий в режиме on-line, мониторинга эффективности подготовки специалистов;
- проведение воспитательных коллективных мероприятий с участием командиров, преподавателей и курсантов;
- наличие дополнительных курсов и занятий, которые ведутся преподавателями с привлечением представителей воинских частей и организаций и офицеров запаса.

Таким образом, при обучении будущих офицеров Вооруженных сил России необходимо особое внимание уделять формированию их корпоративных компетенций в ходе плановых учебных занятий и внеучебных мероприятий, повышению эффективности самовоспитания офицерской чести, совершенствованию педагогического руководства. Специалисты, у которых сформированы корпоративные компетенции, имеют представление о ценностях сферы профессиональной деятельности, быстрее включаются в службу, могут эффективно выполнять свои обязанности, а период их адаптации значительно сокращается.

ЛИТЕРАТУРА

1. БАСКИН Ю. Г. Формирование социально-психологических отношений в коллективе сотрудников ГПС МЧС России / СПБИ ГПС МЧС России. СПб., 2004.
2. БОЧКАРЕВ А. В., ШИРШОВ В. Д., ШИРШОВ С. В. Корпоративное образование в военном училище : монография. Екатеринбург, 2010.
3. РАКИТОВ А. И. Новый подход к взаимосвязи истории, информации и культуры : пример России // Вопросы философии. 1994. №4.
4. СПИВАК В. А. Корпоративная культура : теория и практика. М. : Питер, 2001.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Т. А. Сутырина