

На правах рукописи



КРИНИЦЫН Дмитрий Викторович

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО
ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВУЗЕ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Челябинск – 2012

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Челябинская государственная академия культуры и искусств»

- Научный руководитель –** доктор педагогических наук, профессор
Литвак Римма Алексеевна.
- Официальные оппоненты:** доктор педагогических наук, доцент
Семенова Лидия Михайловна,
кандидат педагогических наук, доцент
Федорова Елена Евгеньевна.
- Ведущая организация –** Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет».

Защита состоится **«16» марта 2012 г. в 16.00** часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальностям: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, 76, ауд. 1100.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «ЮУрГУ» (НИУ).

Текст автореферата размещен на сайте ВАК: <http://vak.ed.gov.ru>

Текст автореферата размещен на сайте университета: [http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан «16» февраля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент



Н. Ю. Кийкова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность исследования. В связи с развитием профессионального образования в целом и подготовкой будущих менеджеров на современном этапе в частности усиливается детерминация на формирование конкурентоспособности, что обусловлено модернизационными процессами в обществе, потребностями качественного совершенствования обучения и воспитания, профессионального и личного развития студентов, требованиями высокого уровня адаптации и мобильности специалиста со стороны профессионального сообщества. Данное обстоятельство требует постановки новых целей и задач в образовательно-воспитательном процессе вуза с учетом возрастающей роли самообразования и саморазвития личности при переходе на Болонскую систему образования.

Реализация стратегии обозначенных изменений определена Законом Российской Федерации «Об образовании», «Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования», «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.», «Национальной доктриной образования в России на период до 2025 г.», что нацеливает современные вузы в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров не только на повышение качества образования, но и на развитие лабильности воспитательной системы, ориентированной на формирование качеств современных специалистов, на повышение их мобильности и развитие профессионального творчества.

Создание образовательных округов и системы социального партнерства как инновационная тенденция в развитии вузов связана с необходимостью адаптации профессионального образования к потребностям территорий и региональных рынков труда, ориентированностью не только на государственный заказ, но и на конкретных потребителей образовательных услуг, что обуславливает обращение к проблеме формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе.

На этапе становления новых образовательных позиций вузов, связанных с переориентацией на компетентностный подход, возрастает интерес ученых и практиков в педагогических исследованиях к такой важной проблеме, как конкурентоспособность личности специалиста. К настоящему периоду наиболее исследовано данное понятие зарубежными концептуальными школами, основанными на самоактуализации (А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Шостром и др.); в отечественных концепциях саморазвития и самоопределения (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн и др.) и современных концепциях подготовки специалиста в формате формирования конкурентоспособности (А. А. Бодалев, Э. Ф. Зеер, Л. М. Митина, В. И. Слободчиков и др.).

Различные аспекты исследований профессиональной подготовки менеджеров представлены в классической теории менеджмента, разработанной М. Альбертом, М. Д. Вудкоком, П. Друкером, М. Х. Месконом и др.; в работах отечественных исследователей бизнес-образования О. С. Анисимова, А. А. Деркача, А. Л. Журавлева, А. В. Карпова, Р. Л. Кричевского, А. И. Пригожина, И. В. Резанович, Л. М. Семенов и др.

В трудах Р. С. Арефьева, А. М. Мамадалиева, А. А. Попова, Ю. С. Тюнникова, С. М. Тюнниковой и др. уделяется большое внимание самопроектированию, которое рассматривается как наиболее эффективный способ саморазвития личности. Проблема проектирования личностью своего будущего имеет достаточную разработку в психолого-педагогических исследованиях общей теории прогнозирования (А. А. Бодалев, Б. С. Гершунский, Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская и др.), где рассматривается взаимосвязь самоопределения личности в жизни и в профессии и построения социокультурной среды, в которой оно осуществимо.

Как показал теоретический анализ состояния данной проблемы в психолого-педагогической литературе, изучение опыта работы высших учебных заведений, а также собственный опыт, в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров в современный период недостаточно исследуются вопросы самообразования и саморазвития специалиста, выстраивания системы перспективной самореализации в профессиональной среде в аспекте конкурентоспособности.

Необходимость разработки теоретических оснований и научно-методического обеспечения профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе обусловлено следующими **противоречиями**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между образовательными потребностями личности в саморазвитии и самореализации, полипарадигмальной социокультурной ситуацией развития современного общества, обуславливающей особые требования к личности будущего менеджера как конкурентоспособного специалиста, и компетентностно ориентированным содержанием профессионального образования;

– *на научно-теоретическом уровне* – между традиционными научными подходами, сложившимися в гуманистической модели бизнес-образования, и необходимостью разработки современного научного обоснования профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров;

– *на научно-методическом уровне* – между признанием необходимости развития конкурентоспособности в образовательно-воспитательной деятельности, построения на основе современных педагогических технологий процесса, направленного на саморазвитие основных компетенций сформированных у будущих менеджеров в вузе, и недостаточным научно-методическим обеспечением профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности.

Все это в значительной степени актуализирует **проблему** исследования: каковы особенности профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров, его теоретико-методологическое основание, содержание, методики реализации?

Актуальность рассматриваемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность обусловили выбор **темы** исследования: **«Профессиональное самопроектирование как средство формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе».**

Цель научного исследования состоит в теоретическом обосновании и верификации модели профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе.

Объект исследования: профессиональная подготовка будущих менеджеров в вузе.

Предмет исследования: научно-педагогическое обеспечение процесса профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе.

Гипотеза исследования: профессиональное самопроектирование может выступать средством формирования конкурентоспособности будущих менеджеров, если:

– теоретико-методологической основой исследования профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе будет выступать совокупность положений системного, аксиолого-дизайнерского и фасилитативного подходов, в единстве отражающих тенденции рассматриваемого процесса: согласованность теории и практики в деятельности субъектов профессионального самопроектирования и организационно-педагогическое сопровождение данного процесса;

– разработка модели профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе будет основана на специфике поэтапного профессионального самопроектирования будущих менеджеров в вузе, раскрывающая взаимосвязь целеориентирующего, организационно-содержательного и результативно-проективного блоков; реализация модели будет строиться с учетом подходов, принципов и выбора методик, отвечающих требованиям подходов и направленных на развитие компонентов конкурентоспособности;

– успешность профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе будет связана с реализацией комплекса следующих педагогических условий: ориентация на паритеты профессионального самопроектирования будущих менеджеров; включение профессионального сообщества в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров; использование ресурсов самообразовательной деятельности студентов;

– реализация научно-методического обеспечения профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе будет представлять собой единство цели, содержания и отражать поэтапную реализацию модели и комплекса педагогических условий в системе профессиональной подготовки в вузе.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

– проанализировать состояние проблемы формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в педагогической теории и практике;

– сконструировать модель профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе;

– выявить комплекс педагогических условий профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе;

– осуществить верификацию разработанной модели и комплекса педагогических условий в опытно-экспериментальной работе;

– реализовать научно-методическое обеспечение профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе.

Методологическую базу исследования составили: *на философском уровне* – концепция системного подхода к исследованию общественных явлений (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, В. П. Беспалько, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин и др.); *на общенаучном уровне* – системный подход в изучении детерминант психического развития (Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев, Л. С. Выготский и др.), аксиологический (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, И. С. Кон, А. В. Кирьякова, Н. Д. Никандров, Е. Н. Шиянов и др.) и-dimensionalный (Р. Л. Кричевский, Г. Юкл и др.) подходы к развитию личности будущего специалиста; *на конкретно-научном уровне* – фасилитативный подход (Р. С. Димухаметов, Э. Ф. Зеер, В. А. Сластенин и др.).

Теоретической основой исследования являются: положения о самоценности личности, способности человека к духовному самостроительству, жизненному самоопределению (Н. А. Бердяев, В. С. Соловьев, С. Я. Франк, К. Ясперс и др.), экзистенциальному выбору, праву человека на авторство в саморазвитии, самосовершенствовании (А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Фромм и др.); теории деятельности, личности и ее развития (А. Г. Асмолов, Н. М. Борытко, А. Н. Леонтьев, Д. И. Фельдштейн и др.); педагогические теории самопроектирования (В. И. Байденко, В. С. Безрукова, И. В. Власюк, Ю. С. Тюнников, П. Г. Щедровицкий и др.); теории о личностном развитии и профессиональном становлении конкурентоспособного специалиста (А. С. Белкин, С. Я. Батышев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. М. Новиков, В. В. Сериков, В. А. Сластенин, Е. В. Ткаченко, И. С. Якиманская и др.); методология педагогики и методика исследований (Ю. К. Бабанский, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский и др.) и др., а так же исследования, посвященные вопросам развития конкурентоспособности личности (А. В. Гришин, Н. В. Корнейченко, В. Н. Мезинов, Р. А. Литвак, Н. В. Третьякова, Т. Г. Пронюшкина, Н. И. Филончик, Л. И. Шепталинина, В. И. Шаповалов и др.), различным аспектам профессиональной подготовки менеджеров (Н. А. Запесоцкая, Е. В. Гришина, И. Ю. Дергалева, Л. В. Журавлева, Д. Ф. Ильясов, Т. Е. Климова, Д. Н. Корнев, О. Н. Нургатина, Н. В. Попова, И. В. Резанович, Л. М. Семенова, И. В. Чичикин и др.).

Сочетание теоретико-методологического уровня исследования с решением задач прикладного характера обусловило выбор комплекса теоретических и эмпирических методов.

Теоретические методы: а) теоретико-методологический анализ позволил сформулировать исходные позиции исследования; б) понятийно-терминологический анализ применялся для характеристики и упорядочения понятийного поля проблемы; в) моделирование использовалось для выстраивания процесса профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе; г) планирование применялось для обоснования перспектив развития искомого процесса.

Эмпирические методы: а) констатирующий эксперимент по оценке критериев уровня сформированности конкурентоспособности будущих менеджеров и навыков профессионального самопроектирования; б) формирующий эксперимент по практической реализации путей и способов управления исследуемым процессом; д) экспериментальная проверка действенности модели и комплекса педагогических условий; е) методы диагностические (анкетирование, тестирование, интервьюирование, беседа), наблюдательные (прямое и косвенное наблюдение, самоанализ, самооценка), праксиметрические (анализ продуктов и результатов разработки и реализации модели); ж) статистические методы обработки данных и проверки выдвигаемых гипотез.

База исследования. Исследование проводилось на базе Уральского социально-экономического института (филиал) ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», Челябинского государственного университета и Челябинской государственной академии культуры и искусств. В исследовании принимали участие студенты дневной формы обучения, обучающиеся по специальности «менеджмент», квалификации «бакалавр». В опытно-экспериментальной работе участвовало 530 студентов, 12 преподавателей, 55 специалистов-менеджеров.

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2009 по 2012 гг.

На первом этапе (2009 – 2010 гг.) осуществлялся теоретический анализ психолого-педагогической литературы, реализовывались пилотажные исследования, которые позволили выявить проблемы профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе. Формулировалась рабочая гипотеза, цели и задачи исследования. Определялась методологическая основа и разрабатывалась модель рассматриваемого процесса. Реализовывался констатирующий этап опытно-экспериментальной работы.

На втором этапе (2010 – 2011 гг.) проведен формирующий этап опытно-экспериментальной работы с целью проверки успешности разработанной модели и комплекса педагогических условий. Разрабатывалось и обновлялось научно-методическое обеспечение рассматриваемого процесса. Результаты опытно-экспериментальной работы были представлены на научно-практических конференциях разного уровня.

На третьем этапе (2011 – 2012 гг.) завершена опытно-экспериментальная работа, осуществлена обработка эмпирических данных и оформлены полученные результаты. По итогам исследования опубликовано методическое пособие.

Научная новизна исследования заключается в обосновании профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе на теоретическом и прикладном уровнях и проявляется в следующем:

– целостно представлена теоретико-методологическая стратегия исследования профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе, включающая интеграцию системного, аксиолого-двумерного и фасилитативного подходов, позволяющая выявить оптимальные принципы организации профессионального самопроектирования, методы педагогического действия, определить ведущие позиции исследования;

– сконструирована и апробирована модель профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе, включающая целеориентирующий, организационно-содержательный и результативно-проективный блоки. Особенность модели заключается в описании взаимосвязи двух процессов в их органичном единстве: профессиональное самопроектирование как деятельность, направленная на конструирование профессионального поведения будущего менеджера; формирование конкурентоспособности как качественной характеристики личности и результата профессионального самопроектирования;

– выявлен и реализован комплекс педагогических условий, выражающий взаимосвязь учебной, социально-профессиональной и личностно ориентированной составляющей организации рассматриваемого процесса: ориентация на паритеты профессионального самопроектирования будущих менеджеров; включение профессионального сообщества в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров; использование ресурсов самообразовательной деятельности студентов;

– разработано научно-методическое обеспечение, включающее способы формирования конкурентоспособности будущих менеджеров, направленные на развитие компонентов исследуемого процесса.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

– систематизированы теоретические представления о комплексном воздействии методологических оснований на профессиональное самопроектирование как средство формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе: подходов (системный, аксиолого-дифференциальный, фасилитативный), принципов (оптимизации, целостности (холизма), открытости, ценностного ориентирования и деятельности, гуманно-личностной направленности, активизации, синергии, личного целеполагания и др.);

– расширено и уточнено понятийно-терминологическое поле исследования, включающее понятия: базисные («менеджер», «проектирование», «конкурентоспособность» и др.); инвариантные («профессиональное самопроектирование» и др.); инновационные («конкурентоспособность будущего менеджера»). Представлена структура конкурентоспособности будущих менеджеров в совокупности компонентов (мотивационно-рефлексивный, когнитивно-коммуникативный, деятельностно-творческий) и содержательных составляющих (инвариантная и вариативная);

– выделены этапы профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе (адаптационный, акмеологический, имиджевый, форсайт-инжиниринговый, аналитический), оптимизирующие данный процесс.

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

– реализация модели профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе строится на соотношении подходов, принципов и выборе методик, отвечающих требованиям данных подходов и направленных на развитие компонентов конкурентоспособности

сти, что может служить основой повышения качества высшего профессионального образования менеджеров;

– материалы разработанного и внедренного в практику научно-методического обеспечения профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе определяют соотношение и поэтапность выбранных методик, выражают взаимосвязь учебной, социально-профессиональной и личностно ориентированной составляющей организации рассматриваемого процесса, включают дидактический, методический и тренинговый инструментарий и могут использоваться в практике образовательно-воспитательной деятельности вуза;

– диагностическо-критериальный инструментарий и разработанная кватрометрическая система экспертного оценивания позволяют всесторонне рассмотреть динамику исследуемого процесса.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивается совокупностью методологических, теоретических и технологических позиций, применением комплекса методов, адекватных предмету, задачам и этапам исследования, количественным и качественным анализом экспериментальных данных, подтверждением гипотезы исследования, личным участием автора в опытно-экспериментальном исследовании.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Отраженные в диссертации научные положения о профессиональном самопроектировании как средстве формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе соответствуют п. 4 «Подготовка специалистов в высших учебных заведениях»; п. 16 «Взаимодействие профессионального образования с рынком труда и социальными партнерами» паспорта специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись на ежегодных международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях: «Молодежь в науке и культуре XXI века» (Челябинск, 2008–2011 гг.), «Проблемы современного профессионального образования» (Шадринск, 2010–2012 гг.); на научно-практических конференциях преподавателей и аспирантов Уральского социально-экономического института (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», Челябинской государственной академии культуры и искусств (2008–2012 гг.); в выступлениях на методологических семинарах вузов. Основные результаты исследования, выводы и рекомендации, имеющие теоретическое и практическое значение, отражены в публикациях автора.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Профессиональное самопроектирование выступает средством формирования конкурентоспособности будущих менеджеров, поскольку определяет способность личности к деятельности в системе прогнозируемых и самоконтролируемых мероприятий на основе профессионально-ценностных ориентаций, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности и усовершенствование таких качеств, как коммуникативность, профессиональная направленность и рефлексия, социально-профессиональная мобильность, профессиональное твор-

чество и имидж, профессиональное лидерство, которые составляют качественную характеристику конкурентоспособности будущего менеджера и образуют связь мотивационно-рефлексивного, когнитивно-коммуникативного и деятельностно-творческого компонентов.

2. Модель профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе основана на положениях системного, аксиолого-дизайнерского и фасилитативного подходов, отражает специфику организации поэтапного профессионального самопроектирования будущих менеджеров, реализует взаимосвязь целеориентирующего, организационно-содержательного и результативно-проективного блоков. Особенность модели заключается в описании взаимосвязи двух процессов в их органичном единстве: профессиональное самопроектирование как деятельность, направленная на конструирование профессионального поведения будущего менеджера; формирование конкурентоспособности как качественной характеристики личности и результата профессионального самопроектирования.

3. Успешность профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе связано с реализацией комплекса педагогических условий: ориентация на паритеты профессионального самопроектирования будущих менеджеров; включение профессионального сообщества в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров; использование ресурсов самообразовательной деятельности студентов. Данный комплекс выражает взаимосвязь учебной, социально-профессиональной и личностно ориентированной составляющей организации рассматриваемого процесса.

4. Научно-методическое обеспечение профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе представляет собой ряд логически взаимосвязанных поэтапных действий профессионального самопроектирования и обеспечивает переход на качественно более высокий уровень сформированности конкурентоспособности.

Публикации. Всего по теме диссертации опубликовано 13 работ, среди которых три в журнале, рекомендованном ВАК.

Структура диссертации. Объем диссертационного исследования составляет 186 страниц, состоит из введения, двух глав, заключения, 19 таблиц, 13 рисунков, списка цитируемой и использованной литературы, включающего 272 источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается выбор темы исследования, ее актуальность; определяются цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, теоретико-методологические основы, этапы и методы исследования; формулируются положения, выносимые на защиту, составляющие научную новизну, теоретическую и практическую значимость исследования; описывается апробация результатов исследования.

В первой главе «Теоретические подходы к проблеме профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе» дается анализ состояния разработанности проблемы, определяются основополагающие понятия исследования, рассматриваются

подходы к проблеме, обосновываются общие положения особенностей профессионального самопроектирования будущих менеджеров. Кроме того, на основе системного, аксиолого-дизименсионального и фасилитативного подходов разработана модель и педагогические условия успешности рассматриваемого процесса.

Несмотря на важность такой категории, как конкурентоспособность, в психолого-педагогических исследованиях пока не сложилось единого терминологического подхода к данному понятию. При этом мировоззренческие позиции по отношению к сущности данного понятия можно представить в аспекте методологии как метапринципы исследования понятия конкурентоспособности личности специалиста.

Так, в исследованиях конкурентоспособности личности используется адаптивно-средовой метапринцип, выражающий неразрывную связь социального основания с дифференцированным личностным и профессиональным потенциалом (В. С. Безрукова, Н. Т. Бунимович, С. Н. Табунов, Е. В. Токарева, А. Я. Флиер, С. А. Хазова и др.). В аспекте метапринципа важно сделать акцент на том, что конкурентоспособность будущего менеджера есть динамичное качество личности, имеющее в своей основе социальные ориентиры. Это утверждение соотносится с общими требованиями ГОС к уровню образованности менеджера (осознание социальной значимости профессии, стремление к росту, к самосовершенствованию и др.), свидетельствует о социальной зрелости менеджера как члена общества и отражает требования к нему социума.

Для понимания конкурентоспособности личности в условиях информационного общества важен личностно ориентированный метапринцип (И. А. Зимняя, Л. А. Коростылева, Л. М. Митина и др.), который ориентирует нас на выявление личностных и профессиональных психологических особенностей менеджера. Наиболее полно личностно ориентированный подход и его деятельностная позиция представлены в определении В. Н. Мезинова, где конкурентоспособность является динамическое, системное, многоуровневое личностное образование, характеризующееся совокупностью сформированных личностных и профессиональных качеств, в обобщенной форме отражающих систему отношений человека к обществу, профессии, коллегам, самому себе.

При этом личностно ориентированный метапринцип акцентировывает внимание на культурные основания социума или социальной группы, представляющие собой систему идеалов и ценностей, что отражает аксиологическую составляющую данного метапринципа (Б. Д. Парыгин, В. С. Слободан и др.) и значимо в нашем исследовании с позиции развития профессиональных ценностей в конкурентоспособности будущего менеджера.

В соответствии с современными тенденциями обновления образовательной парадигмы к понятию «конкурентоспособность личности» применяется компетентностный метапринцип, где конкурентоспособность выступает как результат практической подготовки специалиста, как уровень развития его компетентности, обеспечивающий социально-профессиональную мобильность (Н. В. Корнейченко, В. С. Суворов и др.). При этом в современных исследованиях наблюдается полипарадигмальный метапринцип при раскрытии понятия, использующийся с учётом особенностей парадигмы образования, в рамках которого конкурентоспособность

представляет собой некую модель (Г. А. Бордовский, Е. А. Митин, В. А. Беликов, А. В. Гришин, О. А. Звада, Т. Г. Пронюшкина и др.).

Нами выстроено семантическое поле соотношения понятий «конкурентоспособность», «компетентность», «профессиональная мобильность» и др. и выявлено, что конкурентоспособность есть проявление высокого уровня развития профессиональной компетентности и результат развития самости будущим специалистом на основе личностных способностей и профессионального потенциала, при этом главными факторами формирования конкурентоспособности выступают самообразование и самовоспитание (рефлексия, творчество, лидерство, ценности и др.). Мы учитывали, что конкурентоспособность как сложное динамичное качество требует приоритета профессиональной специфики. В совокупности с осуществленным анализом основных метапринципов это отражено нами при формулировании *структурных и содержательных компонентов конкурентоспособности будущих менеджеров*: мотивационно-рефлексивный, когнитивно-коммуникативный, деятельностно-творческий.

На основе отечественных и зарубежных исследований конкурентоспособности будущего специалиста, а также трудов Дж. Адаира, Н. В. Корнейченко, Н. И. Филончик и др., мы выделяем следующие существенные *признаки конкурентоспособности будущих менеджеров* и ранжируем их в двух составляющих:

- инвариантной (наличие профессиональных ценностных ориентаций, уровень профессиональной компетентности, высокая степень адаптивности и самостоятельности в социуме, готовность соответствовать требованиям рынка труда и др.);
- вариативной (способность к саморазвитию, направленность на профессиональную самореализацию и успешность, позитивный имидж, профессиональная рефлексия, профессиональное творчество и др.).

При этом инвариантная составляющая представляет собой фактический результат высшего профессионального образования, показатель качества подготовки специалиста, тогда как потенциал формирования конкурентоспособности, его педагогические возможности заложены в его вариативной составляющей. Такой аспект позволяет избежать значительных затруднений в глобальном перестраивании учебного процесса в вузе, что предпринимается в педагогической теории и практике формирования конкурентоспособности будущих специалистов. Вариантом решения становится особое внимание к вариативной составляющей конкурентоспособности будущего менеджера, а именно: обращение к процессам самости – самообразование, самодиагностика, саморазвитие. Отсюда средством решения проблемы выступает профессиональное самопроектирование будущих менеджеров.

Обращение к профессиональному самопроектированию (далее ПС) обусловлено необходимостью формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе на основе самообразовательной деятельности студента. Выбор ПС средством обусловлен сформированными в студенческом возрасте необходимыми предпосылками для его осуществления: способностью осуществлять рефлекссию, самоанализ профессионально значимых качеств, осознавать себя одновременно субъектом и объектом профессионального становления и др. Поскольку и конкурентоспособность, и самопроектирование имеют деятельностную природу, то ПС

позволяет в процессе вузовской подготовки одновременно решать несколько задач: развивать профессиональную позицию, выстраивать профессиональную перспективу, опираться на самоанализ в процессе планирования профессиональной деятельности.

В соответствии с этими позициями мы выявили детерминанты ПС как средства формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе: развитие в условиях модернизации современного высшего образования как ведущего фактора преодоления кризиса цивилизации, социального и экономического прогресса на общемировом уровне; интеграция фундаментального, гуманитарного, специального знания, обеспечивающая всестороннее видение будущим менеджером своей профессиональной деятельности в современных условиях развития общества; востребованность самопроектирования как части профессионального становления и средства конкурентоспособности будущего специалиста; необходимость обоснования инновационных подходов к организации профессиональной подготовки будущих менеджеров, разработки инновационного обучения.

Потенциал профессионального самопроектирования связан с преодолением разрыва между содержанием учебной и профессиональной деятельности через конструирование профессионального поведения будущего менеджера в вузе с позиции установления когнитивных связей, что усиливает временную интеграцию между решениями, принятыми в настоящем времени, выборами, сделанными в прошлом, и возможностями, которые предоставляет будущее.

В нашем исследовании *профессиональное самопроектирование* рассматривается как процесс осмысления и прогнозирования ближайшей и перспективной цели профессионально-личностного развития, основанный на процессах самопознания, самоанализа, самовоспитания, самообучения и др.

При конструировании ПС в качестве средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе нами учитывались его особенности, а именно: понимание данного процесса как индивидуального, лично ориентированного и творческого, принятие инструментом самопроектирования образца-самопроекта, включенность его этапов в логику профессиональной подготовки будущих менеджеров.

Целостность и системность формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе средствами ПС мы представили с помощью метода моделирования. Разработанная нами модель ПС как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе (рис. 1) отражает концептуальную основу, содержание и методическую составляющую рассматриваемого процесса, позволяет прогнозировать результат организуемой деятельности, и представляет собой совокупность структурных блоков. Обратимся к их описанию.

Так, **целеориентирующий блок** позиционирует не только основную цель профессионального самопроектирования будущих менеджеров в вузе (формирование конкурентоспособности), но и проецирует выбор методов и форм содержательной деятельности в соответствии с определенным теоретико-методологическим основанием исследования, выраженном в подходах и соответствующих им принципах.

Социальный заказ: современный специалист-менеджер, способный к быстрой профессиональной адаптации, обладающий высокой профессиональной компетентностью, готовый к саморазвитию и самореализации.



Рис. 1. Модель профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе

Формирование конкурентоспособности будущего менеджера выступает как открытая динамичная система, а ее средством является ПС, поэтому осмысление сущности, строения, функционирования и развития данной системы возможно только с позиций **системного подхода**. Основным положением данного подхода является анализ изучаемого объекта не изолированно, выключенным из среды, в которой он реально существует, функционирует и развивается, а именно в этом средовом контексте, то есть в целостной системе, подсистемой (или элементом) которой он является, что позволяет получить знания об изучаемом явлении как о целостном, развивающемся объекте. Системный подход выступает универсальной базой изучения проблем формирования конкурентоспособности будущего менеджера, его структуры как качества личности; отражает взаимодействие составных элементов самой системы и ее взаимодействие с окружающей средой.

Нами обосновывается **аксиолого-дифференциальный подход**, выбор которого связан с необходимостью в процессе формирования конкурентоспособности опираться на ценности профессиональной деятельности и ее дифференции, поскольку будущий менеджер всегда находится в ситуации нравственной, эстетической, мировоззренческой оценки происходящих событий, постановки задач, поиска и принятия решений по их реализации. Несмотря на излишнюю детализацию выделение дифференций не противоречит компетентностному подходу в образовании, а позволяет более успешно перейти от профессионального развития студента к его саморазвитию и самопроектированию в процессе обучения в вузе, ценностная основа обеспечивает устойчивость мотивов к конкурентоспособности будущего менеджера.

Технологическим уровнем методологической основы исследования обосновывается **фасилитативный подход**, который выступает наиболее оптимальным при обращении к самости личности будущего специалиста, поскольку учитывает сознательность, активность, субъективность, отношение, целенаправленность, мотивированность будущих менеджеров как субъектов педагогической деятельности. Главное в реализации данного подхода – это ориентация на саморазвитие личности будущего специалиста, опора на потенциальные возможности в его самоактуализации, учет альтернативных путей развития, стимулирование развития образовательно-воспитательного пространства, инициирование процессов самоорганизации, когда педагогическое воздействие адекватно внутренним свойствам этой системы.

В следующем блоке модели – **организационно-содержательном** – отражены этапы профессионального самопроектирования, представлены формы и методы деятельности на каждом из них в соответствии с выбранной методологией. Реализация процесса опирается на совокупность педагогических условий.

В основе организации профессионального самопроектирования находятся две группы задач, направленных на выполнение последовательности проектных действий: задачи акцентуации учебно-профессиональной деятельности на основе способностей и качеств будущего менеджера, задачи самопроектирования развития способностей и качеств личности будущего специалиста.

Решение данных задач предполагает на первом уровне акцентирование внимания педагогов и студентов на повышение качества профессиональной подготовки (инварианта) и на втором уровне – введение в профессиональную подго-

товку дополнительных элементов содержания, имеющих непосредственное отношение к формированию умений ПС. Мы выделили следующие иерархически соподчиненные этапы ПС.

Первый этап профессионального самопроектирования – *адаптационный* – направлен на актуализацию овладения профессиональными компетенциями, развитие профессиональных установок, приобщение к учебно-профессиональной среде, терминологическую включенность в познание конкурентоспособности личности, овладение теорией тайм-менеджмента.

Второй этап – *акмеологический* – выстраивает приоритеты самоопределения, карьероориентированности, самооценки, самоконтроля, умений самопрезентации и др. Данный этап значим, поскольку вектор формирования конкурентоспособности будущего менеджера посредством акмеологической технологии определяется не силой внешнего воздействия на личность, а его самооценкой.

Третий этап – *имиджевый* – обосновывается нами как этап включения в активный поиск собственного профессионального имиджа, включение имеющихся учебно-профессиональных умений в общий контекст будущей профессии.

Четвертый этап – *форсайтинговый* – реализуется на основе ранее сформированных профессиональных целей, направлен на определение путей их достижения, уточнение вариативности профессионально-творческого саморазвития и развития профессиональной карьеры, формулирование и частично реализацию проективных целей и перспективы, а также вовлечение в процесс форсайта широких масс общественности, представителей науки и образования.

Пятый этап – *аналитический* – направлен на анализ и коррекцию профессионального самопроектирования и органично взаимосвязан с результативно-проективным блоком модели.

Результативно-проективный блок модели в свою очередь ориентирует на результат профессионального самопроектирования будущих менеджеров в вузе и позволяет выявить перспективы дальнейшего саморазвития личности. В данном блоке отражен аспект комплексного диагностирования будущих менеджеров, включающий контроль, выявление динамики тенденций, применение выделенной системы критериев, уровень сформированности умений и навыков, степень сформированности оптимальной самооценки и способности к самопроектированию.

Педагогический процесс оптимально рассматривать через выделение условий, которые мы понимаем как совокупность объективных возможностей, содержания, форм, методов, педагогических приемов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных задач (А. Я. Найн, Н. М. Чапаев и др.). Так, нами определен следующий комплекс педагогических условий:

– *ориентация на паритеты профессионального самопроектирования будущих менеджеров*. В управлении ПС будущих менеджеров для обеспечения целостности процесса следует ориентироваться на следующие паритеты: целеполагания как соотношение социальных и индивидуальных целей; самостоятельного развития личности студента и педагогической фасилитации; учебно-профессиональной активности студентов и рефлексии; учебной и внеучебной деятельности; критериев оценки эффективности ПС;

– включение профессионального сообщества в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров предполагает включение в сотрудничество выпускников, социальных партнеров, работодателей, педагогов вуза, студентов с целью перехода на новые уровни квазипрофессиональной деятельности студентов; формирование корпоративного сотрудничества, укрепление и развитие профессиональных и гуманитарных контактов; построение образовательного процесса с использованием принципа практической ориентированности; проблематизацию тематики научных исследований и самостоятельной работы студентов, их нацеленности на решение реальных противоречий производственной практики; аккумуляцию общественной информации о состоянии профессиональной сферы; координацию организационных усилий;

– использование ресурсов самообразовательной деятельности студентов обусловлено необходимостью создания комфортной среды самообразования будущих менеджеров, поскольку практическая составляющая нами учтена во втором условии, здесь реализуется теоретико-методическая составляющая формирования конкурентоспособности будущего менеджера. Самообразовательная деятельность выступает для человека действенным средством духовного саморазвития, характеризуется открытостью, интенцией на предельную свободу субъектной активности. Важнейшим признаком самообразовательной деятельности является ее избирательный характер, стремление достигнуть успеха, что выступает как ведущий мотив самообразовательной деятельности студента.

Выделенные в результате теоретического осмысления модель и педагогические условия ПС как средства формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе верифицировались во второй главе исследования.

Во второй главе «Опытно-экспериментальное исследование по организации профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе» определены цели, задачи и этапы опытно-экспериментальной работы, описана реализация разработанной модели и комплекса педагогических условий, проанализированы полученные результаты исследования, проведена их обработка методами математической статистики.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась нами в условиях высшего профессионального образования. Исследование проводилось в шести экспериментальных и двух контрольных группах в два этапа на 2, 3 и 4 курсе и 3, 4 курсах (бакалавриат). В ЭГ-1 и ЭГ-11 реализовывалось разработанная нами модель ПС как средства формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе (без условий). В ЭГ-2 и ЭГ-22 также реализовывалась модель, и поэтапно внедрялись условия, исключая их комплексность. В ЭГ-3 и ЭГ-33 – модель и комплекс выделенных педагогических условий. В КГ-1 и КГ-11 – не проводилось специально организованных мероприятий. При формировании опытно-экспериментальных групп нами реализовывался принцип репрезентативности.

Первым выступил *констатирующий* этап, где нами разрабатывалась и частично реализовывалась кватрометрическая (итал. Quattro – «четыре») система экспертного оценивания формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе, которая соотносит оценки четырех групп экспертов (самооценка

конкурентоспособности будущих менеджеров, экспертная оценка работодателями и социальными партнерами, выпускниками вуза, оценка по диагностической карте конкурентоспособности (вариативная часть), оценка инвариантной составляющей педагогами вуза и др.). Система опирается на 4-х балльную систему оценки в численном эквиваленте (низкий уровень сформированности конкурентоспособности оценивается от 0 до 1 балла; средний уровень – от 1 до 2 баллов; выше среднего уровень – от 2 до 3 баллов; высокий уровень - от 3 до 4 баллов). Кватрометрическая система реализует процессуальное оценивание сформированности конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе (до самопроектирования, имиджелогический этап самопроектирования, аналитический этап и выход на рынок труда) и соотношение групп статистических данных (численное выражение, процентное выражение; средний балл и др.; коэффициент и др.; критерий Пирсона). Такой подход к анализу данных обеспечивает его всесторонность и достоверность. В дополнение к кватрометрической системе диагностики нами использовался комплексный тест оценки развития навыков профессионального самопроектирования студентов.

Исследование первого этапа (до ПС) позволило доказать нам ряд решающих позиций: у 90 % опрошенных навыки ПС находятся на низком уровне; самооценка конкурентоспособности будущих менеджеров повышается в соответствии с курсом от 20 % до 67 % и падает до 43 % в период устройства выпускника на работу; группой социальных партнеров и работодателей отмечается низкий (49 %) и средний уровень (43 %) развитости у будущих менеджеров вариативной составляющей конкурентоспособности; оценка инвариантной составляющей педагогами вуза возрастает в соответствии с годами обучения (до 72 % среднего и вышесреднего показателей); значимость самопроектирования в развитии конкурентоспособности отмечается во всех кватрометрических группах и в процентном соотношении доходит до 83 %, что доказывает необходимость повышения навыков профессионального самопроектирования и развития вариативной составляющей конкурентоспособности будущего менеджера.

Таким образом, мы делаем вывод о необходимости реализации модели и педагогических условий профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе.

На *формирующем этапе* опытно-экспериментальной работы осуществлялась реализация научно-методического обеспечения. Эксперимент проходил в двух направлениях (указано ранее), поскольку требовалось выстроить оптимальные временные рамки рассматриваемого процесса (два или три года), концентрированность применяемых методов и выявить результативность процесса как в период дипломной практики будущих менеджеров, так и в период их трудоустройства после окончания вуза.

На *адаптационном этапе ПС*, как и далее, были использованы три группы методик в соответствии с методологическим основанием исследования. К группе системообразующих методов относился метод тайм-менеджмента, который позволил развивать умения будущих менеджеров сосредоточиться на целях, стремление к саморазвитию, умения самоконтроля и самомотивации, умения абстраги-

роваться от ненужной информации. По результатам данного метода студентами были выбраны и индивидуализированы различные методики управления временем и проведены самообучающие курсы для абитуриентов.

Для обеспечения развития дименсий конкурентоспособности данного этапа (мотивация учебно-профессиональной деятельности, готовность к самообразованию, наличие навыков профессиональной адаптации) нами использовалась технология эвристики в профессиональной деятельности. Проектным выходом использования данной методики выступала олимпиада по решению профессиональных задач «Назад в будущее», где студенты решали несколько групп творческих заданий (коммуникативные, организационные и управленческие), что обозначило переход от репродуктивного обучения к «школе мышления», позволяющей научиться самостоятельно работать над собой, над своим мышлением и воображением, сформировать креативные качества личности. Фасилитативной методикой данного этапа стал коучинг, где коучерами выступали как преподаватели вуза, так и социальные партнеры, выпускники – всего было реализовано более 15 коуч-сессий (направления: карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). При этом данная методика непосредственно связана и с частичной реализацией второго педагогического условия (мотивация и включение профессионального сообщества).

Научно-методическое обеспечение *акмеологического этапа* ПС представлено на системном уровне диагностирующим семинаром-тренингом (на основе технологии Э. Ф. Зеера) с использованием кватрометрической системы. Ориентировочной основой диагностики выступала разработанная карта личности, отражающая профессионально-психологический профиль будущего менеджера, которую студент заполнял как самостоятельно, так и с помощью педагогов и коучеров.

В аспекте аксиолого-дименциональной методики нами реализовывалась целевая обучающая программа «Механизмы профессионально-личностного роста будущих менеджеров», объединяющая модули: тезаурусный, когнитивный, моделирующий, технологический. По завершении программы будущие менеджеры были ориентированы в вариативности профессионального развития и системности формирования конкурентоспособности.

Фасилитативная методика заключалась в пролонгации профессиональной активности с позиции выбора профессионального идеала, через организацию воспитательной работы в аспекте реализации деловой игры «Лидер», организации на базе студенческого профкома деятельности клуба «МЭНеджер», название соотносится со значением как с «man» – «человек», так и с островом «Мэн» в Великобритании, символом которого выступает Трискелион (стабильность), что связано с деятельностью клуба по формированию профессиональных ценностей менеджера, устойчивой профессиональной мотивации, самоконтроля и др.

Имиджевый этап ПС был наполнен методикой «Самопрезентация», где студент имел возможность проявляться во всем многообразии индивидуальных представлений о себе как о личности, как о профессионале в будущем и настоящем. Данная методика включена в группу системных за счет широкой возможности

субъективной оценки как предмета самоанализа и систематизации представлений о себе.

К группе аксиолого-дизайнерских методик мы отнесли целевые обучающие программы «Коммуникативная компетентность будущего менеджера», «Имиджелогия», «Эффективное поведение молодого специалиста на рынке труда» и др., в которых реализовывалось обучение общению в понятии «диалогическая ситуация», способствующая развитию интеллекта, обеспечивающая лично-стно значимую деятельность студентов, партнерство в их взаимодействии. Нами использовались ролевые, деловые игры и др.

Фасилитативной методикой выступали консультации с имиджмейкерами, дискуссии и интервью с топ-менеджерами г. Челябинска и г. Москвы и реализация «Имидж-кейса», который включал набор методических индивидуальных характеристик по направлениям создания и регулирования профессионального имиджа.

На форсайт-инженерном этапе в аспекте системного подхода реализовывалась методика «Паспорта профессиональной карьеры» и методики «Пирамида приоритетов», позволяющая будущему менеджеру определять наиболее значимую проблему в деятельности по формированию конкурентоспособности и выбирать наиболее оптимальный вариант ее решения. Методикой аксиолого-дизайнерского подхода на данном этапе выступала реализация целевой обучающей программы «Технология профессионального самопроектирования», «Проективная научно-познавательная деятельность» и др. Методикой фасилитативного подхода выступала разработка студентами индивидуальной программы в аспекте профессионального самопроектирования и посеместрового графика ее реализации.

Аналитический этап реализовывался на основе методик «Знаем – хотим узнать – узнали» и методики «Шесть шляп мышления», которые выступают основой формирования критического мышления.

Включение в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров профессионального сообщества позволили:

– студентам обмениваться практическим опытом друг с другом и с профессионалами более высокого уровня, а также развивать профессиональное пространство и проводить субъективный анализ деятельности избегая начального неуспеха профессиональной деятельности;

– работодателям и партнерам участвовать в профессиональной подготовке конкурентоспособных специалистов; акцентировать внимание на кадровой политике и кадровом потенциале; осуществить внешнюю оценку соответствия качества подготовки перспективным требованиям рабочих мест реального сектора экономики и др.;

– обществу выявить социальный эффект, который заключается в получении конкурентоспособного специалиста, адекватного требованиям производства, способного не только выполнять определенные виды работ, но и творчески подходить к их выполнению.

Научно-методическое обеспечение использования ресурсов самообразовательной деятельности студентов осуществлялось как в аспекте информатизации и уни-

фикации материалов в их доступности для студентов, так и в фасилитации данной деятельности преподавателями. Доступность материалов обеспечивалась за счет создания и использования электронных образовательных ресурсов. Вариативность обеспечивалась за счет использования электронных учебников, пособий, собственных проектов; внедрения творческих проектов, в том числе коллективных; студенческих научно-практических конференций; представления результатов своей деятельности в сети Интернет; выбора информационного ресурса; виртуальных кейс технологий; конспектов-презентаций лекций, тренингов, выездных семинаров и др.

Третий этап опытно-экспериментальной работы – *аналитический*. Для анализа динамики исследуемого процесса, приведем следующую таблицу (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение показателей сформированности конкурентоспособности будущих менеджеров в экспериментальных и контрольной группах

Группа	Этап	Уровни сформированности конкурентоспособности								Ср	Кэфф	$\chi^2_{наб}$
		низкий		средний		выше среднего		высокий				
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%			
ЭГ-1	конст.	5	20,00	12	48,00	7	28,00	1	4,00	2,16	–	4,53
	аналит.	1	4,00	12	48,00	8	32,00	4	16,00	2,60	1,18	–
ЭГ-2	конст.	5	19,23	12	46,15	5	19,23	2	7,69	2,00	–	5,99
	аналит.	1	3,85	10	38,46	9	34,62	6	23,08	2,77	1,25	–
ЭГ-3	конст.	6	21,43	12	42,86	9	32,14	1	3,57	2,18	–	12,53
	аналит.	2	7,14	4	14,29	14	50,00	8	28,57	3,00	1,36	–
КГ	конст.	22	42,31	15	28,85	11	21,15	4	7,69	1,94	–	2,46
	аналит.	15	28,85	18	34,62	12	23,08	7	13,46	2,21	–	–
Табличное значение χ^2 соответствует 5,991												

В ЭГ-33, где проверялся комплекс педагогических условий и модель, прирост выше среднего и высокого уровня конкурентоспособности составил 48 %; в ЭГ-22, где были внедрены модель и поэтапно педагогические условия, прирост высокого уровня составил 25,9 %; в ЭГ-11 (при внедрении только модели) прирост высокого уровня составил 24 %; в КГ и КГ-1 также произошли позитивные изменения, но менее значительные, чем в экспериментальных группах. При этом в группах ЭГ-11, ЭГ-22, ЭГ-33 (эксперимент на третьем и четвертом курсе) разница с группами ЭГ-1, ЭГ-2 и ЭГ-3 (эксперимент со второго по четвертый курсам) незначительна и представлена лишь на констатирующем этапе эксперимента, что говорит о достаточности внедрения модели с третьего года обучения. Это также связывается нами с тем, что к третьему курсу инвариантная составляющая конкурентоспособности более развита, что дает быстрые результаты в ПС. Значимость изменений, произошедших в ЭГ-3 и ЭГ-33, подтверждается значением критерия Пирсона. При этом у студентов всех групп наблюдаются средние и высокие навыки ПС (83 % по всем

экспериментальным группам), тогда как в КГ и КГ-1 данные навыки находятся на низком уровне (76 %). Указывается, что данные позитивные изменения связаны с внедрением модели и совокупности педагогических условий. Это подтверждает нашу гипотезу и доказывает достоверность полученных результатов.

Заключение по результатам исследования

Актуальность проблемы исследования не вызывает сомнения, поскольку модернизация системы профессионального образования, в том числе подготовки будущих менеджеров, требует не только ориентации на формирование компетенций, но и развитие навыков профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности специалиста в целом. При этом выбор профессионального самопроектирования как средства определяется способностью личности к деятельности в системе прогнозирования и самоконтролирования мероприятий на основе профессионально-ценностных ориентаций, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности и усовершенствование качеств конкурентоспособной личности. Конкурентоспособность будущего менеджера представляет собой интегративное профессионально-личностное качество специалиста, включающее инвариантную и вариативную составляющие, образующее связь мотивационно-рефлексивного, когнитивно-коммуникативного и деятельностно-творческого компонентов и обеспечивающее ему высокий уровень профессиональной адаптивности и успешности в профессиональной деятельности. Особенность уточненного понятия заключается в использовании аксиолого-двумерного подхода к определению обобщающего качества будущего менеджера, позволяющего отразить специфику управленческой деятельности менеджера через измерения и его социальную включенность в процесс профессионального самопроектирования.

Обоснованная теоретико-методологическая база исследования и организация профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе основана на положениях системного, аксиолого-двумерного и фасилитативного подходов, позволяет успешно решить обозначенную проблему исследования.

Разработана и опытно-экспериментальным путем проверена модель профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе реализует взаимосвязь целеориентирующего, организационно-содержательного и результативно-проективного блоков и описывает взаимосвязь двух процессов в их органичном единстве: профессиональное самопроектирование как деятельность, направленная на конструирование профессионального поведения будущего менеджера; формирование конкурентоспособности как качественной характеристики личности и результата профессионального самопроектирования.

Данная модель включает комплекс педагогических условий: ориентация на паритеты профессионального самопроектирования будущих менеджеров; включение профессионального сообщества в формирование конкурентоспособности будущих менеджеров; использование ресурсов самообразовательной деятельно-

сти студентов. Реализация комплекса данных условий влияет на успешность рассматриваемого процесса.

Научно-методическое обеспечение представляет собой поэтапную реализацию модели и комплекса педагогических условий в системе профессиональной подготовки в вузе и обеспечивает переход на качественно более высокий уровень сформированности конкурентоспособности и развития навыков профессионального самопроектирования.

Проведенное исследование подтвердило, что реализация намеченных путей и способов профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе способствует повышению уровня профессионально-ценностных ориентаций, коммуникативности, профессиональной направленности и рефлексии, развитию социально-профессиональной мобильности и положительного имиджа специалиста, его профессионального творчества.

Итоги нашей исследовательской работы позволяют резюмировать следующее: возможности образовательно-воспитательного процесса в высшей школе по подготовке менеджеров далеко не исчерпаны. Не все аспекты изучены нами с достаточной степенью полноты, существует ряд проблем, требующих более углубленного изучения с позиции непрерывного образования, расширения вариативности образовательного процесса.

Основные положения диссертации представлены в следующих работах.

Статьи в журналах, включенных в реестр ВАК РФ

1. Криницын, Д. В. Детерминанты самопроектирования будущего менеджера в процессе обучения в вузе / Д. В. Криницын // Мир науки, культуры и образования: междунар. науч. журн. – Горно-Алтайск. – 2011. – № 2. – С. 251–253 (0,45 п. л.).

2. Криницын, Д. В. Самопроектирование будущих менеджеров в процессе обучения в вузе как образовательный форсайт / Д. В. Криницын // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 13. – 169–174 (0,45 п. л.).

3. Криницын, Д. В. Этапы профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе [Электронный ресурс] / Д. В. Криницын // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. Т. 10. №2. 0421100132/0028– Идентификационный номер статьи, присвоенный НТЦ «Информрегистр». – URL: <http://sisp.nkras.ru/issues/2012/2/krinitsyn.pdf> (дата обращения: 01.02.2012) (0,56 п. л.).

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, и тезисы докладов на научно-практических конференциях

4. Криницын, Д. В. Психолого-педагогическая характеристика личности будущего менеджера / Д. В. Криницын // Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы междунар. науч.-творч. форума. 6–7 нояб. 2008 г. / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2008. – С. 83–86 (0,2 п. л.).

5. Криницын, Д. В. Лидерство как социально-психологическое явление / Д. В. Криницын // Теория и практика формирования культуры детей и подростков: Вестник Института культуры детства / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Че-

лябинск, 2009. – Вып. 10. – С.45–48 (0,2 п. л.).

6. Криницын, Д. В. Проблема самопроектирования будущего менеджера в процессе обучения в вузе / Д. В. Криницын // Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы международ. науч.-творч. форума. 2–3 нояб. 2009 г. / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2009. – С. 266–268 (0,2 п. л.).

7. Криницын, Д. В. Коммуникативные способности менеджера в аспекте его готовности к профессиональной деятельности / Д. В. Криницын // Культура и коммуникация : сб. материалов IV междунар. заоч. науч.-практ. конф. / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2009. – С. 86–89 (0,2 п. л.).

8. Криницын, Д. В. Профессионально-ценностное самоотношение будущего менеджера в контексте его духовно нравственного развития / Д. В. Криницын // XXI в.: духовно-нравственное становление личности в условиях современного образовательного пространства: материалы науч.-практ. конф. / Теория и практика формирования культуры детей и подростков: Вестник Института культуры и детства / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2010. – Вып. 11. – С. 82–85 (0,2 п. л.).

9. Криницын, Д. В. Проблема конкурентоспособности будущего менеджера / Д. В. Криницын // Молодежь в науке и культуре XX в. : материалы междунар. науч.-творч. форума, Челябинск, 2–3 нояб. 2010 г. : [в 2 ч.] / Челяб. гос. акад. культуры и искусств; [сост. Е. В. Швачко]. - Челябинск, 2010. – Ч.1. – С. 100–103 (0,3 п. л.).

10. Криницын, Д. В. Самопроектирование в аспекте конкурентоспособности будущего менеджера / Д. В. Криницын // Теория и практика формирования культуры детей и подростков: Вестник Института культуры и детства / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2010. – Вып. 12.– 58–61 (0,3 п. л.).

11. Криницын, Д. В. Самопроектирование в процессе обучения в вузе как основа конкурентоспособности будущих менеджеров / Д. В. Криницын // Современная высшая школа. Инновационный аспект: науч.-метод. журн. – Челябинск, 2010. – № 3. – С. 38–40 (0,45 п. л.).

12. Криницын, Д. В. Обоснование педагогического содействия самопроектирования в процессе обучения в вузе как основы конкурентоспособности будущего менеджера / Д. В. Криницын // Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы междунар. науч.-творч. форума. Челябинск, 2–3 нояб. 2011 г. Ч. 2 / Челяб. гос. акад. культуры и искусств; сост. Е. В. Швачко.– Челябинск, 2011. – С. 112–115 (0,3 п. л.).

Методическое пособие

13. Криницын, Д. В. Методика организации профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущего менеджера в вузе: метод. пособие / Д. В. Криницын. – Челябинск, 2011. – 121 с. (7,6 п. л.).