*Лукина Мария Игоревна*

*студент группы МНОм-24*

*ФЕНМиТ*

*Забайкальский государственный университет*

*г. Чита, Россия*

*Научный руководитель:*

*доцент кафедры ПОТ, к.п.н*

*Нефедова Анна Сергеевна*

*Забайкальский государственный университет*

*г. Чита, Россия*

**Формирование управленческих компетенций руководителя образовательной организации в ходе работы над грантовым проектом**

*Аннотация:* в статье рассматриваются понятия «компетенции»,

«управленческие компетенции», состав управленческих компетенций. Работа отражает материал о формировании у руководителя образовательной организации управленческих компетенций в контексте специфики этапов работы над грантовым проектом.

*Ключевые слова:* компетенции; управленческие компетенции; образовательная организация; руководитель образовательной организации; грантовый проект.

Изменения размеров финансирования образовательной организации, корректировка стратегии ее развития, условия многозадачности обусловливают необходимость развития у руководителя эффективных управленческих компетенций. Данные особенности определяют поиск эффективных возможностей и способов, в числе которых выступает работа над грантовым проектом.

Понятие «компетенции» в научных сферах не имеет на сегодняшний день однозначного подхода к интерпретации. Проведенный Е.А. Морозовой и А.А. Юровым анализ вариантов определений понятия, позволяет утверждать, что компетенции – это совокупность интегративных знаний, умений и навыков человека из нескольких областей теории и практики в определенной сфере деятельности, позволяющая ее результативно и успешно осуществлять [3].

Разнообразие компетенций обусловливает выделение различных групп, основанных на определенных параметрах. В настоящее время отсутствует единый подход к интерпретации понятия «управленческие компетенции». Изучение подходов Е.А. Скораевой, А.И. Лыжина, О.В. Тарасюк [4], И.И. Мироновой, Л.С. Скрипниченко, Л.В. Тхагалижоковой [2], позволяет утверждать о том, что исследователями подчеркивается личностная природа управленческих компетенций (качества), а также их профессиональный характер (знания, умения, навыки). Их совокупность и уровень развития позволяют успешно решать задачи, добиваться целей. Следовательно, управленческие компетенции необходимо расценивать как интегральную категорию.

Сохраняется вопрос о структуре управленческих компетенций. Сфера профессиональной деятельности в определенной степени обусловливает состав управленческих компетенций. Некоторые компетенции приобретают большую актуальность в контексте значимости других [4].

И.И. Миронова указывает, что Д. Макклеланд выделил три категории управленческих компетенций: видение (умение установить стратегическую цель, организовать работу, осознание и оценка ситуации); организация (умение организовать деятельность); работа с людьми (мотивация, контроль, убеждение, делегирование задач и т.д.) [2]. С позиции Е.А. Скораевой, управленческие компетенции разделяются на уровни: базовый (знания, умения в профессиональной и управленческой деятельности); личностный (качества, особенности мышления, внимания); мета-уровень (самоорганизация, саморазвитие) [4]. Как видно, рассмотренные подходы несколько отличаются друг от друга. Однако в целом возможно утверждать то, что управленческие

компетенции исследователи связывают с профессиональными и личностными качествами руководителя.

Одним из современных условий в функционировании образовательной организации является грантовая деятельность, предусматривающая создание и реализацию проектов. Понятие

«грантовая деятельность» определяется как процесс получения и применения гранта. Сущность грантовой поддержки определяется субсидированием проектов, соответствующих целевыми ориентирами субъектов [1].

Обновление государственной политики в сфере образования, что выражается в изменении подходов к организации образовательного процесса, совершенствовании стандартов обучения и воспитания, определяет для руководителя некоторые требования. Важно адаптироваться к изменениям, в частности уметь внедрять актуальные механизмы развития учреждения, одним из которых выступает грантовая деятельность [1].

Руководитель образовательной организации в ходе работы над грантовым проектом может выступать как в качестве участника в составе группы, так и в роли возглавляющего коллектив, координатора. Однако, несмотря на его место в процессе создания и реализации проекта, внешние условия способствуют формированию определенных управленческих компетенций.

Работа над грантовым проектом начинается с идентификации проблемы, которая связана с учреждением. Данный этап обусловливает анализ сложившейся ситуации, выявление путей ее решения [1]. При идентификации проблемы у руководителя образовательной организации формируются гностические умения и навыки (когнитивно- моделирующие – анализ явления, фактов; конструктивно- моделирующие – восприятие, интерпретация, систематизация

информации, сопоставление данных), личностные качества (сосредоточенность, внимательность, логический подход к решению проблемы). Они имеют важное значение в профессиональной деятельности управляющего.

Следующими значимыми этапами в ходе грантовой деятельности являются поиск подходящего конкурса, доступных программ финансирования, разработка грантовой заявки, составление паспорта проекта. Поиск конкурса может входить или не выступать частью функционала деятельности руководителя проекта [1]. В случае, если ее выполняет руководитель, а также принимает участие в разработке заявки и паспорта проекта, то у него происходит формирование ряда управленческих компетенций. В процессе требуется демонстрация знаний о нормативно-правовых актах, о правилах оформления соответствующего вида документов, о требованиях деловой этики, о возможностях использования технических средств (цифровая грамотность), о финансировании; коммуникативных умений – способность к позитивному взаимодействию с командой, партнерами; организационных умений – планирование деятельности, умение мотивировать и стимулировать членов команды; личностных качеств – целеустремленность, сосредоточенность, внимательность к деталям. Следовательно, происходит формирование междисциплинарных знаний, умений и навыков (математика, информатика, юриспруденция, этика делового общения, психология).

Одобрение заявки, выдача денежных средств грантополучателю определяет наступление одного из длительных этапов работы – реализации проекта [1]. В данном случае у руководителя формируются следующие управленческие компетенции:

* умение и навыки вдохновлять и мотивировать команду;
* умение демонстрировать личным примером ответственность, вовлеченность, внимательность;
* умение и навыки распознавать, понимать и контролировать собственные эмоции, воспринимать и адекватно реагировать на эмоции окружающих;
* умение создавать доверительную атмосферу;
* умение анализировать ситуацию, осуществлять планирование деятельности, определяя и расставляя приоритеты;
* умение принимать управленческие решения, в частности на оперативном уровне, нести ответственность за них;
* умение слушать и слышать другого, четко излагать собственные мысли, доказывать, эффективно разрешать негативные ситуации, устранять разногласия, быть частью команды в случае успехов и неудач;
* умение адаптироваться к изменениям, трансформировать традиционные подходы в работе;
* умение расширять собственный опыт, совершенствовать способности;
* умение интерпретировать и анализировать данные, прогнозировать результаты.

Следовательно, на данном этапе также осуществляется формирование управленческих компетенций. Однако в сравнении с предыдущими этапами акцент делается на деятельностном и личностном блоках управленческих компетенций. Происходит формирование лидерских качеств (эмоциональный интеллект, мотивация), стратегического мышления, умений принимать оптимальные решения на основе складывающейся ситуации, организовывать деятельность команды. Управленческие компетенции также проявляются в умении взаимодействовать с командой на основе

аспектов психологических подходов, гибкости и готовности к изменениям, в анализе промежуточных, а также итоговых результатов, во владении цифровыми инструментами, знаниях в области финансовой грамотности. Ключевыми личностными качествами на данном этапе выступают оптимистичность, решительность и способность преодолевать трудности, честность.

Таким образом, в процессе работы над грантовым проектом у руководителя образовательной организации формируются знания, умения, навыки в различных научных областях, на уровне межличностного и социального взаимодействия, совершенствуется степень готовности принимать управленческие решения, повышается уверенность в собственных силах и способностях. Данные показатели обусловливают личностный и профессиональный рост руководителя. Работа над грантовым проектом выступает эффективным способом развития управленческих компетенций руководителя образовательной организации.

*Список литературы*

1. Лапушинская Г. К. Гранты для школы : особенности и возможности // Народное образование. 2024. №4. С. 111-116.
2. Миронова И. И., Скрипниченко Л. С., Тхагалижокова Л. В. Методы оценки управленческих компетенций персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2024. №6. С. 45- 49.
3. Морозова Е. А., Юров А. А. Компетенции и компетентность работников : общее и особенное // Экономические и социально- гуманитарные исследования. 2024. №1. С. 52-61.
4. Скораева Е. А. Лыжин А. И., Тарасюк О. В. Современные подходы к определению структуры управленческих компетенций руководящего персонала // Высшее образование сегодня. 2021. №1. С. 11-18.