

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ФИЛОСОФИЯ ЖӘНЕ САЯСАТТАНУ ФАКУЛЬТЕТІ



Профессор С.М. Жақыповтың
туғанына 65-жыл толуына арналған
«ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ:
БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН»
атты Халықаралық ғылыми конференцияның
МАТЕРИАЛДАРЫ

МАТЕРИАЛЫ
международной научной конференции
«СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ:
ОТ ИСТОКОВ К СОВРЕМЕННОСТИ»,
посвященной 65-летию со дня рождения
профессора С.М. Джакупова

MATERIALS
of International Scientific Conference
"CONTEMPORARY ISSUES OF PSYCHOLOGY:
FROM THE BEGINNINGS TO MODERNITY",
dedicated to the 65th anniversary of
Professor S.M. Dzhakupov

Алматы
29 сәуір 2015 ж.



"ПСИХОЛОГ - ОДНА ИЗ САМЫХ ГУМАННЫХ ПРОФЕССИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПРАКТИЧЕСКИ ВЫРАЖЕНИЕ СВОЕЙ БЛАГОДАРНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВУ В ЦЕЛОМ И ВСЕМ ЛЮДЯМ, КОТОРЫЕ КОГДА-ЛИБО, ОКАЗЫВАЯСЬ РЯДОМ СО МНОЙ, НЕИЗМЕННО ПРИНИМАЛИ УЧАСТИЕ В МОЕМ СТАНОВЛЕНИИ."

С.М. ДЖАКУПОВ

28

4 СЕКЦИЯ. ҚАЛЫПТАСУ ПСИХОЛОГИЯСЫ ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ КӘСІБИ МАМАННЫҢ ДАМУЫ

СЕКЦИЯ 4. ПСИХОЛОГИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛА

<i>Абдрашитова Т.А.</i> ВКЛАД КАЗАХСКОЙ АССОЦИАЦИИ ПСИХОЛОГОВ В РАЗВИТИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ В РК.....	229
<i>Асажанова А.Т.</i> ПЕНИТЕНЦИАРЛЫҚ МЕКЕМЕЛЕРДЕГІ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	231
<i>Ауталинова Ұ.Бі., Амирбекова М.А., Абдымомунова А.С.</i> ЖАСТАРДЫҢ КӘСІБИ ӨЗІНДІК АЙҚЫНДАЛУЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	234
<i>Аяганова А.Ж., Жақсыбаева А.</i> БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ЖӘНЕ ТУЛҒАЛЫҚ ҚАСИЕТТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ.....	237
<i>Аяганова А., Садықов К.</i> ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫҢ КӘСІБИ ІС-ӨРЕКЕТКЕ БЕЙІМДЕЛУДЕГІ РӨЛІ.....	241
<i>Аратова С., Қалымбетова Э.К.</i> ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ МОТИВАЦИЯСЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	244
<i>Бурхард А.А., Исергужин Г.К.</i> РОЛЬ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ.....	248
<i>Джумажанова Г.К., Оспанова Қ.Ш., Рапиқова С.А.</i> ЖАСӨСПІМДЕРДІҢ СУИЦИДАЛДЫ МІНЕЗ-КҮЛҚЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	252
<i>Жеткішіек Д.</i> КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛА.....	255
<i>Жұбаназарова Н.С.</i> ӨМІРІ ӨНЕГЕ, ЕҢБЕГІ ҮЛГІ, ТАҒЫЛЫМДЫ ҰСТАЗЫМ.....	259
<i>Искакова М.С., Исакова Л.К.</i> АДАМНЫҢ ӨМІР ЖОЛЫНЫҢ БӘСЕКЕГЕ САЙ АМУЫНДА АКМЕОЛОГИЯНЫҢ ОРНЫ.....	262
<i>Кошқимбаева Р.Х.</i> ЖАҢА ТҮРПАТТАҒЫ ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ КҮЗЫРЕТТІЛІГІ.....	265
<i>Қайырбай А., Перленбетов М.А.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЮРИСТОВ И ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	268
<i>Мамбеталина А.С., Бекеева Г.С.</i> ПСИХОЛОГ-ПРОФЕССИОНАЛ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ.....	272
<i>Матюшенко А., Аймағанбетова О.Х.</i> ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.....	275
<i>Накупова А.К.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ЖИЗНЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ И КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ.....	279
<i>Николаева Н.В., Федоренко Е.И.</i> НЕВРОЗ НАВЯЗЧИВЫХ СОСТОЯНИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	283
<i>Нурлыбекова А.Б., Аширбекова Т.Б.</i> ӨЗІН-ӨЗІ ӨЗЕКТЕНДІРУ – БОЛАШАҚ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ТАБЫСЫНЫҢ БАСТЫ МОТИВЦИЯЛЫҚ ФАКТОРЫ.....	288
<i>Орынғалиева Ш.О.</i> КӘСІБИ ӨЗІН-ӨЗІ АНЫҚТАУ ПРОЦЕСІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ.....	291
<i>Сабирова Р.Ш.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЛАНА ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛЫ В СОПОСТАВИТЕЛЬНОМ АСПЕКТЕ.....	295
<i>Сатыбалдина Н.К., Кунанбаева М.П.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАВЫКАМ.....	298
<i>Сейткалиева Б.С., Турсунғожина Г.С.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	302
<i>Турдалиева Ш.Т., Маманова А.Т.</i> ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ ТУЛҒАЛЫҚ ДАМУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІНІҢ ПСИХОДИАГНОСТИКАСЫ.....	306
<i>Турсунғожина Г.С., Кошқимбаева Р.Х., Қурбаева Г.А.</i> К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ	

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

Таким образом, мы сделали краткий обзор задач, которые входят в компетентное решение специалиста в области психологии. На основании которого, считаем что в первую очередь профессионал – психолог должен обладать общекультурными компетенциями, такими как способность к абстрактному мышлению, развитой дедукцией и индукцией, готовностью принимать решения в нестандартных ситуациях, социальной и этической ответственностью за принятые решения, саморазвитием, самореализацией, использованием творческого потенциала. Необходимым считаем и общепрофессиональные компетенции психолога: коммуникации в устной и письменной формах, руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Итогом же формирования профессионала-психолога считаем компетентный анализ им психологических теории в контексте исторических предпосылок развития психологии и проведение связи с современными концепциями психологической науки в Казахстане. Развивать способность диагностировать, проводить экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Выявлять потребности казахстанского общества в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. Быть способным к прогнозированию, проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.

Литература

1. Послание Нурсултана Назарбаева «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» 2012г.
2. Назарбаев Н.А. «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства». Астана, 2012.

Бүгінгі жастарды дамытуға кәсіби психолог қызметі. Кәсіпкер ретінде оның дамуына жалпы, кәсіби құзыреттілік қажетті кәсіби психологтар.

Деятельность психолога-профессионала в становлении и развитии современной молодежи. Общие, профессиональные компетенции, которые необходимы специалисту-психологу в становлении его как профессионала.

The activities of a professional psychologist in the development of today's youth. General, professional competence necessary professional psychologists in the development of it as a professional.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Актуальность нашего исследования определяется теми требованиями, которые сегодня предъявляются к профессиональной подготовке менеджеров. Современные социально-экономические преобразования, дальнейшее развитие рыночных отношений привели к значительному возрастанию требований, предъявляемых, прежде всего, к профессиональной компетентности специалистов.

Сегодня вопросы профессиональной компетентности специалиста находятся в центре внимания таких зарубежных ученых, как G.Moskowitz, R.L. Oxford, R.S. Scarcella, E.W. Stewick, E. Tarone, D. Yule. Как показал проведенный анализ их исследований, сегодня происходит смещение акцента к требованиям, предъявляемым к современному работнику, с формальных факторов его квалификации и образования к социальной ценности его личностных качеств.

Исходя из этого, в американской социальной психологии была разработана модель «компетентного работника», включающая комплекс таких индивидуально-психологических качеств специалиста, как: дисциплинированность, самостоятельность, коммуникативность, стремление к саморазвитию. Важное место в этой модели принадлежит акцентуации саморазвития личности, под которой понимается процесс самоизучения, при котором личность принимает требования, трансформирует их для себя, адекватно уровню сознания, развития способностей, сформированности потребностей.

При таком подходе саморазвитие рассматривается не только как осознанный процесс формирования профессионального мастерства, самообразования и самосовершенствования, но и мотивированный, целенаправленный свободный выбор и стремление достичь желаемого уровня профессиональной компетентности.

В современной психологии сам термин «компетентность» имеет несколько детерминаций.

Сегодня компетентность, прежде всего, определяют как наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Компетентность — это способность к осуществлению реального, жизненного действия и квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность; поскольку у любого действия существуют два аспекта — ресурсный и продуктивный, то именно развитие компетентности определяет превращение ресурса в продукт;

Компетентность — это потенциальная готовность решать задачи со знанием дела; включает в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение её решать; постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях, то есть обладание оперативным и мобильным знанием;

Компетентность — это обладание определённой компетенцией, то есть знаниями и опытом собственной деятельности, позволяющими выносить объективные суждения и принимать точные решения.

Российский психолог А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности - специальную, социальную, личностную индивидуальную.

1. Специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике.

Таким образом, мы сделали краткий обзор задач, которые входят в компетенционное решение специалиста в области психологии. На основании которого, считаем что в первую очередь профессионал – психолог должен обладать общекультурными компетенциями, такими как способность к абстрактному мышлению, развитой дедукцией и индукцией, готовностью принимать решения в нестандартных ситуациях, социальной и этической ответственностью за принятые решения, саморазвитием, самореализацией, использованием творческого потенциала. Необходимым считаем и общепрофессиональные компетенции психолога: коммуникации в устной и письменной формах, руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Итогом же формирования профессионала-психолога считаем компетентный анализ им психологических теории в контексте исторических предпосылок развития психологии и проведение связи с современными концепциями психологической науки в Казахстане. Развивать способность диагностировать, проводить экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Выявлять потребности казахстанского общества в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. Быть способным к прогнозированию, проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.

Литература

1. Послание Нурсултана Назарбаева «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» 2012г.
2. Назарбаев Н.А. «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства». Астана, 2012.

Бүгінгі жастарды дамытуға кәсіби психолог қызметі. Кәсіпкер ретінде оның дамуына жалпы, кәсіби құзыреттілік қажетті кәсіби психологтар.

Деятельность психолога-профессионала в становлении и развитии современной молодежи. Общие, профессиональные компетенции, которые необходимы специалисту-психологу в становлении его как профессионала.

The activities of a professional psychologist in the development of today's youth. General, professional competence necessary professional psychologists in the development of it as a professional.

*А. Матюшенко
О.Х. Аймаганбетова*

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Актуальность нашего исследования определяется теми требованиями, которые сегодня предъявляются к профессиональной подготовке менеджеров. Современные социально-экономические преобразования, дальнейшее развитие рыночных отношений привели к значительному возрастанию требований, предъявляемых, прежде всего, к профессиональной компетентности специалистов.

Сегодня вопросы профессиональной компетентности специалиста находятся в центре внимания таких зарубежных ученых, как G.Moskowitz, R.L. Oxford, R.S. Scarella, E.W. Stewick, E. Tarone, D. Yule. Как показал проведенный анализ их исследований, сегодня происходит смещение акцента к требованиям, предъявляемым к современному работнику, с формальных факторов его квалификации и образования к социальной ценности его личностных качеств.

Исходя из этого, в американской социальной психологии была разработана модель «компетентного работника», включающая комплекс таких индивидуально-психологических качеств специалиста, как: дисциплинированность, самостоятельность, коммуникативность, стремление к саморазвитию. Важное место в этой модели принадлежит акцентуации саморазвития личности, под которой понимается процесс самоизучения, при котором личность принимает требования, трансформирует их для себя, адекватно уровню сознания, развития способностей, сформированности потребностей.

При таком подходе саморазвитие рассматривается не только как осознанный процесс формирования профессионального мастерства, самообразования и самосовершенствования, но и мотивированный, целенаправленный свободный выбор и стремление достичь желаемого уровня профессиональной компетентности.

В современной психологии сам термин «компетентность» имеет несколько детерминаций.

Сегодня компетентность, прежде всего, определяют как наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Компетентность — это способность к осуществлению реального, жизненного действия и квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность; поскольку у любого действия существуют два аспекта — ресурсный и продуктивный, то именно развитие компетентности определяет превращение ресурса в продукт;

Компетентность — это потенциальная готовность решать задачи со знанием дела; включает в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение её решать; постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях, то есть обладание оперативным и мобильным знанием;

Компетентность — это обладание определённой компетенцией, то есть знаниями и опытом собственной деятельности, позволяющими выносить объективные суждения и принимать точные решения.

Российский психолог А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности - специальную, социальную, личностную индивидуальную.

1. Специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике.

2. Социальная профкомпетентность характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения.

3. Личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.

4. Индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

В качестве одной из важнейших составляющих профкомпетентности А.К. Маркова называет способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности [1].

Следовательно, профессиональная компетентность - это обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), также положительного отношения к работе, требуемого для эффективного выполнения рабочих обязанностей в определенной области деятельности. Компетентность подразумевает также не только умение выполнять работу, но и способность передавать и использовать знания и опыт в новых условиях. Это, прежде всего, набор профессиональных знаний, навыков, умений, личных и других качеств, которыми должен обладать исполнитель задач и функций на конкретном рабочем месте (в должности).

Исходя из такого определения основных детерминаций понятия «профессиональная компетентность», мы провели изучение профессиональной компетентности менеджеров среднего звена.

Современный менеджер среднего звена – это, прежде всего, руководитель, основной задачей которого является эффективное управление и надзор в сфере определенного сектора компании. К данной категории сотрудников можно отнести как менеджеров различных проектов, бизнес-направлений, так и руководителей структурных подразделений компании.

Основной функцией менеджера среднего звена является осуществление продуманной тактики компании, которая реализуется в следующих действиях: участие в общем планировании и принятии решений по созданию единой и эффективной службы персонала; проведение собеседования с кандидатами на должности, оценивание их квалификацию и соответствие заявкам; совещание с начальниками по вопросам, связанным с проблемами назначения на должность; зачисления на должности работников, прошедших испытательный срок; перемещение по должности и увольнение постоянных работников; организация тестирования работников; разработка системы обучения персонала; системы оценки деятельности и обучения менеджеров методам оценки деятельности подчиненных; ведение кадровой документации; а также выполнение других обязанностей, связанных с его деятельностью.

Исходя из анализа этих функциональных обязанностей менеджера среднего звена, можно выделить следующие его компетенции, которыми он должен обладать: профессиональные, методические, социальные, личностные.

Профессиональные компетенции – это знания, которые менеджер получил и может предоставить в распоряжение организации.

Методические компетенции – это все технологии, которые способствуют использованию знания, полученного через профессиональную компетенцию.

Социальные компетенции – все ценностно-необходимые, не обусловленные работой выражения мнений по отношению к персоналу.

Личностные компетенции (или самокомпетенции) охватывают такие составляющие, как саморефлексия, самоконтроль, мотивация и эмпатия.

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

Называемые «элементами эмоциональной интеллигентности» они, по оценкам специалистов, для хозяйственной успешности предприятия важны так же, как профессиональные или методические компетенции. Наряду с психическими характеристиками к ним могут быть отнесены физические, например сопротивляемость стрессам, выносливость.

Кроме того, являясь управленцем среднего звена, менеджер должен обладать компетенциями, которые систематизированно представлены в следующей таблице:

Таблица - классификация компетенций менеджеров среднего звена

№ п/п	Группа компетенций		Характеристика
	А	Б	
1	Руководящие компетенции		Стратегическое прадвидение, умение вести переговоры и принимать решения; навыки разрешения конфликтов; формирование трудового процесса; способность к делегированию полномочий в соответствии с уровнем развития персонала, обеспечивающего решение конкретной задачи
2	Интеркультурные компетенции		Способность к адаптации к чужой культуре, эмпатия, гибкость, владение иностранными языками, интеркультурное мышление, способность к коммуникациям, страноведческие компетенции
3	Коммуникационные компетенции		Знание особенностей переговорного процесса на различных уровнях, умение вести переговоры, владение иностранным языком, коммуникационные способности, способность к разрешению конфликтов, навыки невербального общения, способность к риторике, выступлениям с докладами, сообщениями, презентациями
4	Методические компетенции		Формирование трудового процесса, владение информационными технологиями, навыки формирования концепций, маркетинговые компетенции, компетенция модератора, компетенции в разработке проектов, показателей качества, навыки подготовки докладов и презентаций
5	Социальные компетенции		Способность приспосабливаться к чужим и новым условиям, процедурам и культурам; характерологические компетенции; эмпатия, умение вести переговоры в соответствии с иерархическими и функциональными уровнями управления; способность распознавания и разрешения конфликтов; способность к кооперации, владение «языком тела», способность к групповой и командной работе
6	Компетенция «самоменеджмента»		Характерологическая компетентность, компетенции в построении карьеры, конфликтостойчивость и способность к разрешению конфликтов, навыки саморефлексии, владение менеджментом времени

Это также умение проводить комплексный компетентностный анализ, под которым понимают инновационную технологию, способствующую значительному повышению уровня кадрового потенциала организации и аккумулирующую лучший мировой и казахстанский опыт оценки управленческих и профессиональных компетенций.

Данная технология интегрирует междисциплинарные подходы имитационно-деятельностной игропрактики, элементы Ассессмент-центра, мезоэкономического и микроэкономического моделирования. Одновременное применение различных инструментариев оценки, различие форм проявления компетенций, разделение процессов наблюдения и оценки во времени, перекрёстность наблюдений призваны обеспечить

высокую валидность всей процедуры, создавая при этом возможность оценить потенциал управленческих команд и спрогнозировать их поведение при решении реальных стратегических и текущих рабочих задач.

Проведение комплексного компетентностного анализа предполагает разработку многоуровневой модели управленческих компетенций и профессионально-значимых навыков для различных групп руководящих должностей, включающая подробное описание индикаторов компетенций и учитывающая специфику деятельности предприятия.

На основе многоуровневой модели компетенций разрабатываются научно-методические материалы по проведению очного этапа комплексного компетентностного анализа, которые учитывают особенности деятельности целевой аудитории процедуры.

Они формируются путем стратегического моделирования ситуаций со структурированными проблемами и имеют многовариантность решений в формате многофазовой имитационно-деятельностной игропрактики; при этом используются только валидизированные ситуационные модели, обеспечивающие объективность оценок, точность прогнозов потенциальной эффективности руководителя и наиболее полное раскрытие кадрового потенциала участников процедуры.

При этом в ситуационно заданной модели системы, являющейся основой проблемного контекста имитационно-деятельностной игропрактики, формируется многофакторная конфигурация взаимосвязанных подсистем, локализирующих историко-культурную, ментальную, этноконфессиональную надстройки, экономический и общественно-политический базис, а также институциональную среду, обеспечивающую функционирование системы.

Менеджер среднего звена также должен быть компетентным в сфере использования и проведения технологии Ассесмент-центр - как одного из методов комплексной оценки персонала организации.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, уточним понятие профессиональная компетентность менеджера среднего звена - это интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в профессиональной области знаний; способности оказывать активное влияние на процесс развития и саморазвития социально-ценностных характеристик личности, позволяющее выполнять социально-ценностные функции в коллективе, предупреждать и устранять негативные проявления поведения.

Литература

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
2. Гапоненко А. Теория управления / А. Гапоненко, А. Панкрухин. - Москва, РАГС, 2003. - 568 с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами/перевод с англ. - М.: Смысл, 2012.
4. Armstrong M. (2006). Strategic human resource management. Typeset by Caxon graphics Ltd.
5. Arthur D. Fundamentals of Human Resources Management.fourth edition. Amacom, 2011.

Бұл мақалада орта менеджерлердің кәсіби қызыреттілігін тұжырымдамасын дәстүр басты көрсеткіштері негізгі анықтамаларын сипаттайды. Олардың арасында орта менеджерлер барлық басқару қызметінің озектілігін анықтау, кәсіби маньзды әдістемелік, әлеуметтік және дербес қызыреті болып табылады.

В данной статье рассмотрены основные традиции определения основных детерминант понятия профессиональной компетентности менеджеров среднего звена. Среди них большое значение имеют