

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ «КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СТРОИТЕЛЕЙ

DOI: 10.25629/НС.2020.09.14

Иголеви́ч Н.И.¹, Сарпова О.В.¹, Филимонова Л.А.¹, Васюра С.А.²¹Тюменский индустриальный университет

Тюмень, Россия

²Удмуртский государственный университет

Ижевск, Россия

Аннотация. Статья посвящена проблеме формирования и развития группы компетенций «Командная работа и лидерство» у обучающихся по инженерно-техническим направлениям подготовки уровня магистратуры. Развитие данной группы компетенций является одной из приоритетных задач высшего образования согласно запросам потенциального работодателя в практико-ориентированном формате подготовки кадров. Работодатели предъявляют определенные требования к уровню сформированности этих компетенций у будущих сотрудников руководящего звена.

Показано, что командная работа в секторах экономики, связанных с созданием объектов капитального строительства в системе национального имущества России сведена к формированию принципов реализации инвестиционно-строительных проектов, в которых участвует большое количество заинтересованных лиц – стейкхолдеров. Авторы выделяют следующие особенности командной работы в таких проектах: уникальность, большее количество со-команд, наличие разных целей команд, работающих над проектом, включение команды в работу над проектом на определенных этапах его осуществления. Все это требует от участников инвестиционно-строительного проекта знаний и умений, обеспечивающих формирование и развитие команды, готовность сделать ее высокоэффективной.

Предложена модель формирования группы универсальных компетенций «Командная работа и лидерство» у магистрантов, обучающихся по направлению подготовки 08.04.01. Строительство. Модель основана на компетентностном подходе, технологии проектного обучения, ориентированной на междисциплинарные связи, апробирована в рамках учебного процесса формирования данной группы компетенций у обучающихся по вышеуказанному направлению подготовки.

Предполагается, что использование авторской модели позволит выпускникам магистратуры эффективно решать профессиональные проблемы и задачи в сфере строительства, которая остается традиционным «локомотивом» для российской экономики в очередной виток кризиса.

Ключевые слова: магистратура, обучающиеся, направление подготовки 08.04.01. Строительство, универсальные компетенции, командная работа и лидерство, модель формирования компетенций.

Актуальность

Сегодня бизнес-сообществами, органами власти, ведущими учеными, педагогическим сообществом обсуждаются модели компетенций [3], которые необходимо развивать молодому поколению для успешной жизни и деятельности в «неясном будущем». Речь, в первую очередь, идет об универсальных компетенциях или soft skills (гибкие навыки), поскольку именно их сформированность определяет конкурентоспособность и востребованность специалиста на рынке труда. В современной России продолжаются процессы реформирования системы образования высшей школы, которые можно проследить в тестовом формате Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС). Так, по направлению «Строительство» с 2017 года действует образовательный стандарт третьего поколения (далее – 3++), согласно которому ориентир взят на удовлетворение потребностей рынка труда в специалистах, навыки

которых отвечают требованиям Профессиональных стандартов соответствующего вида профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что экспертное сообщество предлагает различные модели soft skills, во многом они совпадают с перечнем групп универсальных компетенций (УК), представленных в качестве результата освоения программы для уровня магистратуры согласно ФГОС 3++ по всем направлениям подготовки, в том числе и по направлению 08.04.01 Строительство [15]. Одной из таких базовых универсальных компетенций является УК «Командная работа и лидерство». Федеральным учебно-методическим объединением (УМО) в системе высшего образования по укрупненным группам специальностей и направлений (УГСН) подготовки 08.00.00 Техника и технологии строительства эту компетенцию рекомендовано формировать в процессе освоения дисциплины «Социальные коммуникации. Психология», относящейся к обязательной части основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) [20]. Поэтому проблема формирования универсальных компетенций «Командная работа и лидерство» в профессиональной подготовке будущих инженеров-строителей является весьма актуальной.

Новизна

Новизна работы заключается в том, что практически отсутствуют исследования, посвящённые особенностям командной работы в сфере инвестиционно-строительного комплекса (ИСК). Понимание этой специфики и учет ее в процессе изучения обучающимися дисциплины «Социальные коммуникации. Психология» позволит целенаправленно формировать у них данную компетенцию для работы применительно к особенностям ИСК, что отвечает ожиданиям работодателей, акционеров и собственников строительного и девелоперского бизнеса, повышает их удовлетворенность подготовкой специалистов для данной профессиональной сферы.

Цель исследования

Целью представленного исследования является определение методов и этапов формирования группы универсальных компетенций «Командная работа и лидерство» у обучающихся по направлению подготовки 08.04.01 Строительство.

Основная часть

Основными категориями компетентностного подхода, принятого в качестве основы модернизации российского образования, являются понятия «компетенция» и «компетентность». В настоящем исследовании авторы придерживаются понятия «компетенции», представленном в работе Т.Ю. Базарова, а именно как «комбинацию знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [1, С. 99]. Компетенция представляет собой социальную модель желаемого результата подготовки специалиста, основу которой составляют требования к знаниям, умениям, способностям, личностным качествам будущего работника, осуществляющего определенную профессиональную деятельность.

Для оценки магистрантами уровня сформированности универсальных компетенций «Командная работа и лидерство» и значимости их дальнейшего развития для будущей профессиональной деятельности, мы провели анкетный опрос, в котором оценивался уровень развития универсальных компетенций, формирующихся в процессе освоения курса «Социальные коммуникации. Психология». В анкетировании приняли участие 41 магистрант, обучающийся по направлению подготовки 08.04.01 Строительство. Уровень развития компетенций оценивался по десятибалльной шкале (1 балл – минимальное значение, 10 баллов – максимальное), важность развития компетенции для осуществления будущей профессиональной деятельности определялась ранжированием компетенций. Данные анкетирования представлены в таблице 1.

Анализ данных, представленных в таблице, показывает, что магистранты, с одной стороны, считают, что из всех формируемых в данном курсе компетенции УК «Командная работа и лидерство» у них развита лучше всего. С другой стороны, уровень ее развития ими оценивается всего в 6,8 балла, что соответствует показателю «выше среднего». Однако дальнейшее формирование этой компетенции не является для них приоритетным.

Таблица 1– Оценка магистрантами развития универсальных компетенций и важности их формирования для будущей профессиональной деятельности (средние)

Командная работа и лидерство		Коммуникация		Межкультурное взаимодействие		Самоорганизация и саморазвитие	
балл	ранг	балл	ранг	балл	ранг	балл	ранг
6,8	2,8	6,2	2,3	5,8	3,2	6,5	1,7

В то же время, как показывает наш опыт работы с обучающимися, их оценка данной компетенции основана на том, что они принимают участие в различных студенческих мероприятиях, таких как всероссийские акции, форумы, фестивали молодежи и студентов в составе социальной группы, которая обычно именуется командой, представляющей какую-либо организацию. Однако участие в работе таких групп, не вполне соответствует сути командной работы в ее истинном понимании. В результате такие понятия как «рабочая группа», «коллектив», «команда» используются как синонимы, а сущность и особенности взаимодействия в этих социальных общностях магистрантами не понимаются и не различаются. Следовательно, то, что они оценивают как умение работать в команде, не всегда таковым является.

При оценке лидерских качеств допускаются типичные ошибки, на которые указывает С.В. Иванова [10, С.21-22]. Речь идет, прежде всего о подмене лидерства инициативностью. На самом деле это две разные компетенции. Проявляя инициативность, человек не всегда планирует реализовывать выдвигаемые идеи или организовывать людей для их внедрения. Поэтому ставить знак равенства между ними нельзя. К другой типичной ошибке относится восприятие стремления человека показать себя, ярко выраженной потребности в признании и успехе как проявления лидерских качеств. Однако для амбициозных и активных личностей зачастую важнее быть на виду, чем руководить и нести ответственность за других. О том, что такие ошибки существуют указывает тот факт, что при назначении обучающимся повышенной стипендии анализируется их активность в определенных видах деятельности, которую в ряде работ предлагается включать в показатели лидерства, несмотря на то, что сами авторы указывают, что это индивидуальная деятельность студента, по выбранному им виду (направлению): благотворительность, спорт, научная работа, самоуправление и др. [4]. Данная активность, по нашему мнению, больше соотносится с компетенцией самоорганизации и саморазвития, чем лидерства.

Поэтому для развития УК «Командная работа и лидерство» необходимо у обучающихся сформировать понимание сути командной работы, ее отличий от работы в рабочих группах и коллективах, раскрыть особенности командной работы и лидерства в строительной отрасли. Это послужит основой для формирования умений и навыков, необходимых в командной работе тем, кто связывает свою профессиональную деятельность со строительной сферой.

Формат статьи не предполагает подробного обсуждения сути и отличий командной работы от работы в коллективе и рабочей группе и связанных с ними проявлений лидерства, тем более что в научной и учебной литературе эти вопросы достаточно подробно освещены [5,6,9,11,12,14,16,18,25].

Отметим, что командная работа в ИСК связана с реализацией проектов. Под этим термином в инженерной деятельности, опираясь на классическое определение понятия «проект», обозначают «состав документации на определенный объект». Стандарт, устанавливающий требования по управлению проектом в строительстве, содержит следующее определение: «проект в строительстве (инвестиционно-строительный проект): комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание объекта (основных фондов), комплекса объектов производственного или непроизводственного назначения, линейных сооружений в условиях временных и ресурсных ограничений» [7, С. 5].

В.И. Малахов, раскрывая концептуальные отличия управления классическим строительным проектом от «нестроительного», дает следующее определение: «инвестиционно-строительный проект – любое, ограниченное временными рамками, инвестиционное предприятие,

направленное на создание нового или уникального изменения объекта недвижимости, наличие которого необходимо для достижения целей инвестирования [13, С. 8].

Проведенный нами анализ работ, посвященных проектам в ИСК, позволил определить их особенности. Во-первых, это уникальность. Даже при строительстве однотипных сооружений из-за того, что они возводятся в разных местах, возникают сложности/риски в точности прогнозов сроков, стоимости, обеспечения безопасности, контроля [там же, С. 11]. Во-вторых, крупный строительный проект требует достаточно представительной команды, которая состоит из официального руководителя проекта, менеджеров (команда управления проектом) и ряда организаций, а также сотрудников, специализирующихся в разных областях профессиональных знаний. Несмотря на то, что ведущие участники девелоперских проектов – заказчик и подрядчик составляют одну команду, каждый из них в проекте ставит свою цель. Это относится и к крупным инвестиционно-строительным проектам (ИСП). Так, для одного участника проект представляет собой центр инвестиций или генерации затрат, а для другого является центром прибыли или выручки. Члены команды внутри одного проекта могут представлять разные проектные команды, которые имеют свои, отличные друг от друга цели и замыслы. Другими словами, один общий проект для разных членов команды может представлять «свой проект», имеющий иной подход к корпоративному проектному управлению [там же, С. 332].

В-третьих, поскольку внутри ИСП существуют разные проектные команды, то это требует дополнительных усилий по управлению взаимодействием и коммуникацией между заинтересованными группами и отдельными физическими лицами, от которых зависит успех проекта: владельцами патентов, технологий, лицензий, земли, недвижимости и инвестиционных ресурсов. Результатом обсуждения и нахождения решения большого круга проблемных вопросов, затрагивающих интересы разных сторон (проектных групп внутри ИСП), могут быть «уникальные контрактные модели, отдельные договора подрядов и поставок, удлинение расписания и увеличение капитальных затрат в целом».

В-четвертых, набор комплементарных (взаимодополняющих) навыков для членов проектных команд в строительной области, помимо тех, что необходимы представителям любой команды (функциональные навыки предполагают навыки в области строительства или инженерного дела), должен включать, по данным Института управления проектами (Project Management Institute, PMI), характерные для строительной сферы области знаний по управлению проектами, а именно: управление безопасностью в проекте, управление воздействием проекта на окружающую среду, управление финансами проекта, управление претензиями по проекту [там же, С. 11].

В-пятых, специфика функционирования команды ИСП состоит в том, что ее состав постоянно изменяется, в зависимости от этапа проекта. Другими словами, часть работников, задействованных в проекте, являются членами команды только на определенном отрезке времени. Как известно, процесс преобразования группы сотрудников, обладающих комплементарными навыками, в проектную команду предполагает прохождение определенных этапов. Это означает, что независимо от того, кардинально или незначительно меняется состав команды проекта, она будет возвращаться на более ранние этапы своего развития.

Необходимо подробно остановиться на обсуждении состава команды. Для достижения целей проекта в строительном и девелоперском бизнесе формируется команда проекта – совокупность специалистов, групп и/или организаций, обеспечивающих выполнение работ проекта и несущих ответственность за их выполнение. В данном понятии ключевым является понимание, что члены команды обеспечивают реализацию замысла проекта. Отметим, что в теории управления проектами всех, кто принимает участие в проекте, принято считать командой проекта, а часть из них, кто непосредственно уполномочен принимать решения, связанные с управлением проектом, относить к команде управления проектом.

Однако, в ИСП, в зависимости от его размера и типа, может быть задействовано большое количество как отдельных сотрудников, так и организаций (инвесторов, заказчиков, подрядчиков, поставщиков, проектировщиков, консультантов и т.д.). В соответствии со степенью их

участия, осуществляемыми функциями, зоной ответственности они могут быть объединены в конкретные группы, которые корректнее называть участниками проекта, как это предлагает И.И. Мазур. Таким образом, понятие «участники проекта» шире понятия «команда проекта» [12, С. 332].

Есть еще одно понятие, на наш взгляд, наиболее общее, относящееся ко всем, кто так или иначе причастен проекту. Это стейкхолдеры – лица или группы лиц, как физических, так и юридических, которые 1) заинтересованы /не заинтересованы в осуществлении проекта, 2) не имеют никаких интересов, но способны повлиять на ход проекта или принятие решений. Это могут быть Заказчики, Подрядчики, Спонсоры, Поставщики, Производители, Органы власти (государственные, субъекта федерации, муниципальные), Общество, Руководители смежных подразделений, сотрудники организации, члены проектной команды и т.д. Таким образом, стейкхолдеры могут включать участников проекта, команды либо рабочие группы, в т.ч. команды управления проектом, а также сторонние организации и физических лиц.

Согласно модели эффективной команды, разработанной Дж. Катценбахом и Д. Смитом, эффективность командной работы зависит от этапа развития, на котором в данный момент находится команда (рисунок 1). Следовательно, возвращение к предыдущему этапу развития обуславливает снижение уровня производительности команды. Чтобы избежать эту потенциальную угрозу, члены команды должны понимать происходящие процессы, связанные с развитием команды и уметь управлять ими. Задача управления (формального и неформального лидерства) состоит в том, чтобы превратить кризисную ситуацию в стимул для нового витка развития команды.

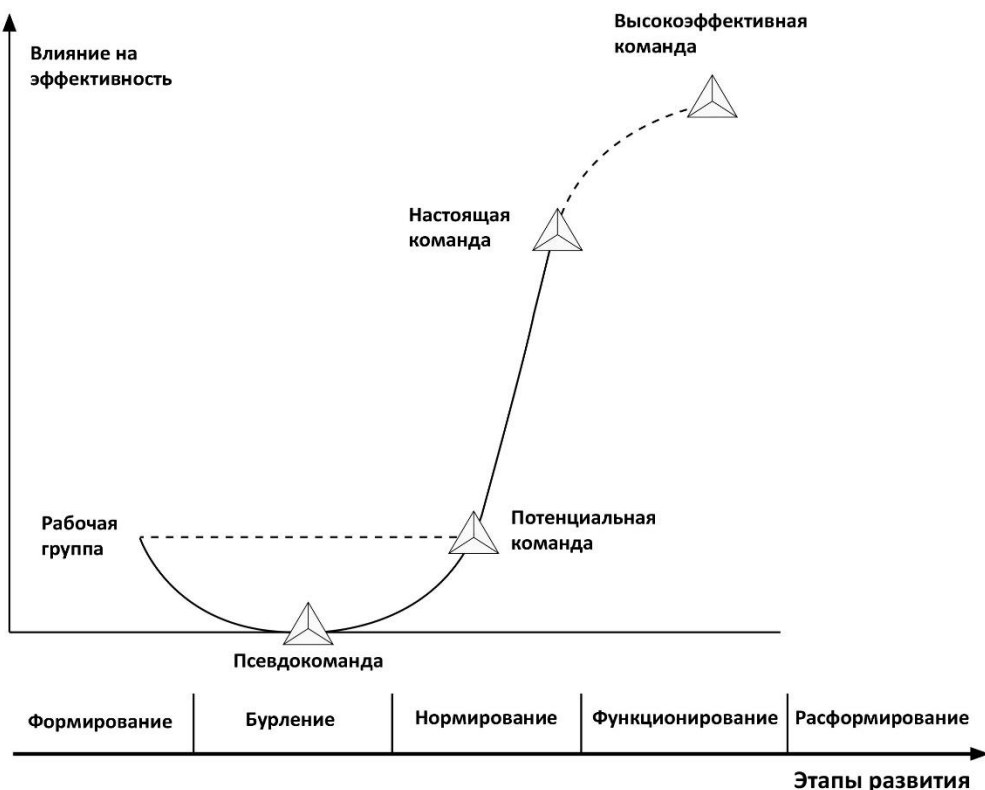


Рисунок 1 – Модель эффективной команды (Дж. Катценбах и Д. Смит)

Основные процессы, связанные с управлением развитием команды, согласно Дж. Катценбаху и Д. Смиту, соотносятся с пятью этапами, которые проходит команда в своем становлении: формирование, бурление, нормирование, функционирование и расформирование.

На первом этапе работники объединены в группу, которая по своим характеристикам может быть названа рабочей, поскольку ее руководитель выступает в роли организатора. Он должен познакомить людей друг с другом, объяснить цели, задачи команды, роль каждого, его функции, способы оценки результата, создать атмосферу доверия. Взаимодействие членов группы на этой фазе связано с обменом опытом и информацией, что позволяет членам группы изучить поведенческие границы и перейти от индивидуального статуса к коллективному.

На второй стадии развития группа представляет собой псевдокоманду, так как взаимоотношения между ее членами характеризуются контрнезависимостью (отсутствием доверия и избеганием зависимости или нужды в ком-либо) и конфликтностью. Попытки наладить совместную деятельность сопровождаются конфликтами, как между членами команды, так и между членами команды и лидером. Руководителю важно понимать, что конфликт на данной стадии – естественное явление, его нельзя подавлять, им нужно умело управлять. Это позволит сократить сроки этапа и обеспечит сплочение команды. Проходя через такие конфликты, команда самоопределяется.

Успешное разрешение конфликтов приводит к третьему этапу развития команды – нормированию, связанному с выработкой норм и правил продуктивного поведения. Псевдокоманда становится потенциальной командой, члены которой договорились об общей командной цели, осуществляют согласованные совместные действия, направленные на ее достижение, пытаются применять эффективные методы сотрудничества, свободно высказывают свое мнение.

На четвертом этапе группа превращается в настоящую команду, члены которой, обладая комплементарными навыками, заняты продуктивной деятельностью, направленной на достижение поставленных целей. Эта групповая работа делает команду высокоэффективной, потому что 1) члены команды заинтересованы не столько в простом нахождении решения, а ориентированы на поиск наилучших результатов; 2) сохраняя свою индивидуальность, благодаря совместной работе каждый член команды развивается. На этом этапе управление и общение строится на основе доверия и принятия на себя ответственности не только за свою часть работы, но и за общий результат, что способствует возникновению чувства удовлетворенности.

Когда команда достигает цели, наступает последний этап – расформирование. Основная задача, которую решают члены команды совместно с руководителем, состоит в уменьшении стресса, связанного с расставанием [18].

Итак, делая краткий вывод, отметим, что в строительной отрасли состав команды, особенности ее развития и функционирования имеют особенности, с которыми необходимо знакомить и которые нужно учитывать при формировании УК «Командная работа и лидерство» у будущих инженеров-строителей.

Как часть комплексной подготовки, формирование группы компетенций «Командная работа и лидерство» у магистрантов строительных специальностей было апробировано на профессиональной образовательной программе (ОПОП) «Инвестиционное проектирование и сметное ценообразование в строительстве», в которой подготовка и аттестация выпускника основана на технологии проектного обучения, что наиболее полно отвечает условиям командной работы. Идеи, предварительные результаты реализации и внесенные коррективы в ОПОП в связи с запросами работодателей и обновленными ФГОС ВО представлены в работе «Магистратура – отправная точка девелопера на рынке недвижимости» [21]. На основе этого опыта, учитывающего особенности командной деятельности в строительной сфере, мы разработали модель формирования УК «Командная работа и лидерство» для магистрантов, обучающихся по строительным специальностям.

При ее создании мы опирались на идеи и подходы, представленные в работах А.А. Баканова с соавт., 2019; Ю.В. Васильевой, 2017; С.Б. Гулянец, 2013; Ю.В. Маркеловой, 2019; В.А. Окуневой, 2013; А.Ю. Чистобаевой, 2016; К.Е. Шахмаевой, 2019 [2,5,8,14,17,22, 23].

Модель представляет собой описание процесса формирования и развития УК «Командная работа и лидерство» в виде основных компонентов, взаимосвязанных и взаимозависимых между собой (рисунок 2).

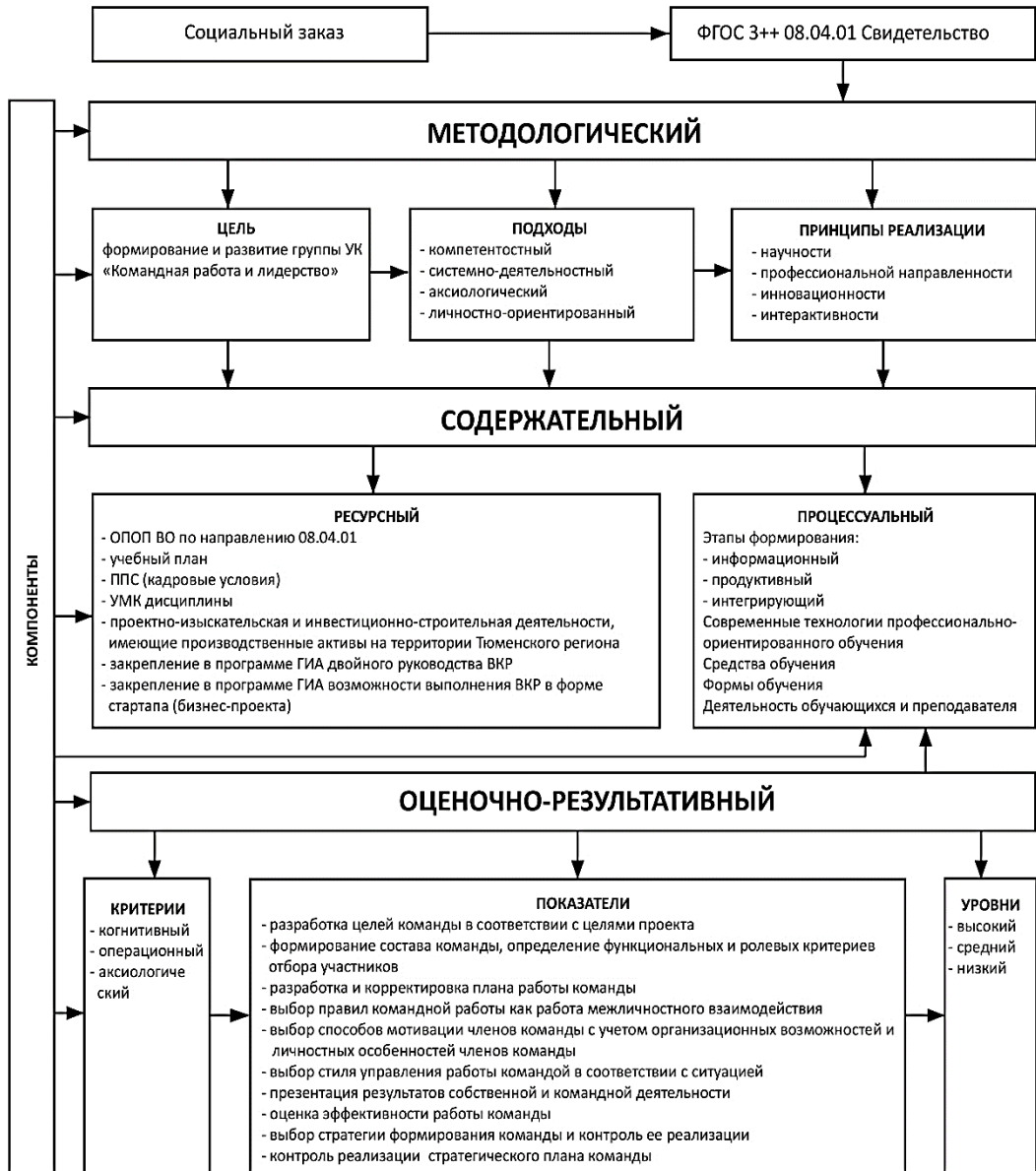


Рисунок 2 – Модель формирования группы универсальных компетенций «Командная работа и лидерство»

При построении модели авторы статьи исходили, во-первых, из того, что формирование данной группы компетенций обусловлено, с одной стороны, социальным заказом общества, и, как показывает практика, в современном мире важность этих компетенций возрастает, поскольку сегодня речь идет об умении работать в виртуальных командах и осуществлять лидерство в постоянно меняющихся условиях, сохраняя при этом доверие группы. С другой стороны, согласно Примерной ОПОП, и разработанным на ее основе ОПОП, формирование УК

«Командная работа и лидерство» заложено в освоение только одной дисциплины, что является явно недостаточным, поскольку для взаимодействия в команде важно понимание деятельности других участников проекта: конструкторов, проектировщиков на общестрое и смежных работах, инженеров-сметчиков, планово-экономических специалистов и др. Учебная проектная деятельность наиболее полно и всесторонне дает возможность обучающимся осознать и понять особенности деятельности и поведения членов команды/представителей со-команд.

Во-вторых, поскольку механизмом приобретения и закрепления опыта командной работы и лидерства выступает командная деятельность, обязательным условием для формирования и развития этих компетенций являются исследовательские проекты магистрантов, при выполнении которых моделируется работа в команде и создаются условия для формирования лидерских качеств. По нашему убеждению, при формировании компетенций командной работы и лидерства у будущих специалистов для ИСК должна применяться технология проектного обучения. Стоит отметить, что для высокоэффективной командной деятельности члены команды и ее лидер, помимо навыков решения проблем, принятия решений, межличностного взаимодействия, которые нужны для решения общей задачи, должны обладать функциональными/техническими знаниями и навыками. Например, только команде под силу расширение сферы правового регулирования общественных отношений в современной России на рынке доходных домов при разработке ИСП комплексной застройки территории; международно-правового регулирования процессов по внедрению практики энергоэффективных технологий в домостроении.

Модель включает методологический, содержательный, и оценочно-результативный блоки (компоненты).

Методологический блок отражает цель, основные подходы и принципы, являющиеся базовыми для формирования УК «Командная работа и лидерство». Как следует из названия модели, цель – формирование у будущих инженеров-строителей группы УК «Командная работа и лидерство». Базовым подходом выбран компетентностный, который содержательно дополнен системно-деятельностным, аксиологическим и личностно-ориентированными подходами. Таким образом, основа модели – ориентированность системы подготовки выпускника магистратуры на: осознанное овладение компетенциями и значимостью их в профессиональной деятельности инженера-строителя; повышение мотивации к обучению, совершенствование организации индивидуальной учебной деятельности магистрантов в рамках образовательной среды вуза; развитие аксиологического потенциала, ценностного отношения к познанию, к профессии, к себе, к командной работе и лидерству как устойчивые профессионально-значимые и жизненные ценностные ориентации; проявление и активизацию личностных функций, освоение учебного материала с учетом личностных смыслов, развитие способности личности к самореализации.

Реализация модели основывается на принципах научности, профессиональной направленности, инновационности и интерактивности, которые предполагают включение будущего специалиста в инвестиционно-строительное проектирование уже в процессе учебно-профессиональной деятельности.

Содержательный блок раскрывает суть компонентов, обеспечивающих в процессе обучения и приобретения опыта формирование у магистрантов готовности и способности к командной работе и лидерству. В него включены 1) ресурсный компонент (нормативные документы, определяющие стратегию обучения для достижения поставленной цели и необходимые для этого ресурсы), 2) процессуальный, раскрывающий технологию формирования УК (этапы, современные технологии профессионального обучения, средства, формы обучения, деятельность обучающихся и преподавателя).

Оценочно-результативный блок характеризует необходимость диагностики и оценки достижения цели. Содержит критерии, показатели и уровни сформированности УК «Командная работа и лидерство».

Выводы и заключение

Таким образом, умение работать в команде, планирующей и реализующей различного рода проекты, является одной из ключевых компетенций, необходимых для специалистов любой сферы, и особо значимы для строительного и девелоперского бизнеса.

Командная работа в ИСК связана с реализацией проектов, которые в строительстве обозначаются как инвестиционно-строительный проект. К ИСП может быть причастно большое количество заинтересованных лиц – стейкхолдеров, к которым относятся как отдельные участники проекта, команда /команды проекта, команда управления проектом, так и любые физические и юридические лица способные существенно влиять на ход проекта или принятие решения.

К особенностям ИСП относятся его уникальность, большее количество со-команд, которые могут преследовать в проекте различные цели и, наряду с основной командой управления проектом, подключаться в реализацию проекта на разных этапах его осуществления. Это требует от руководителей и всех членов команды знаний и умений, обеспечивающих развитие и претворение ее в высокоэффективную команду.

Модель развития группы УК «Командная работа и лидерство», разработанная для направления подготовки 08.04.01 Строительство позволит выполнить одно из требований к результатам освоения программ магистратуры, связанных с формированием УК, обеспечить личностное развитие обучающегося, повысить его конкурентоспособность и востребованность на рынке труда как высококлассного специалиста, способного к реализации междисциплинарных знаний при работе в команде, а со временем и ее руководством.

Библиография

1. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелев А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2014. № 1. С. 87-102.
2. Баканов А.А., Жигалова И.А., Меркурьев В.В. Формирование универсальных проектных компетенций в подготовке инженерных кадров: междисциплинарный подход // Современные проблемы науки и образования. 2019. № 6. С. 82. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=29442> (дата обращения: 06.07.2020).
3. Безручко П., Шатров Ю., Максимова М. Компетенции неясного будущего // Harvard Business Review Россия. 2018. 15 марта. – URL: <https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/p26131> (дата обращения: 15.06.2020).
4. Бригинец И.Н. Развитие лидерских качеств студентов туристского вуза во внеучебной деятельности: Автореф. дис. канд. пед. наук. М. 2010. 26 с.
5. Васильева Ю.В. Проблемные ситуации как средство формирования компетенций командного взаимодействия будущих техников: Автореф. дис. канд. пед. наук. Оренбург. 2017. 24 с.
6. Гибсон Дж., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. М.: Инфра-М, 2000. 662 с.
7. ГОСТ Р 57363-2016. Управление проектом в строительстве. Деятельность управляющего проектом (технического заказчика). М.: Стандартиформ, 2017. 15 с.
8. Гулиянц С.Б. Формирование проектной компетенции учителя иностранного языка в вузе: Автореф. дис. канд. пед. наук. М. 2013. 26 с.
9. Ильина Г.Н. Становление и функционирование управленческих команд на современных промышленных предприятиях: Автореф. дис. докт социол. наук. Волгоград. 2004. 38 с.
10. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2014. 279 с.
11. Калабин А.А. Формирование эффективной управленческой команды: на примере российских коммерческих организаций: Автореф. дис. канд. социол. наук. М. 2006. 22 с.
12. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2004. 664 с.

13. Малахов В.И. Современные технологии управления проектами в строительстве. М. 2018. URL: <https://samovod.ru/upload/iblock/098/2018-02-Современные%20технологии%20УСП.pdf> (дата обращения: 15.06.2020).

14. Маркелова Ю.В. Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера: Автореф. дис. канд. пед. наук. Оренбург. 2019. 24 с.

15. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 08.04.01 Строительство: приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2017 г. № 482.

16. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Когда команда – не коллектив, а коллектив не команда // Развитие личности. 2014. № 2. С. 173-179.

17. Окунева В.С. Формирование компетентности командной работы студентов вуза. Автореф. дис. канд. пед. наук. Красноярск. 2013. 23 с.

18. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. – М.: Юрайт, 2019. 301 с. URL: <http://biblio-online.ru/bcode/433606> (дата обращения: 06.07.2020).

19. Отчёт корпоративного университета Сбербанк. 2018 URL: https://edutechclub.sberbank-school.ru/system/files/event/pdf/demo/Analytical_report_digital_skills_web_demo.pdf (дата обращения: 15.06.2020)

20. Примерная основная образовательная программа Направление подготовки (специальность) 08.04.01 «Строительство» Уровень высшего образования Магистратура. URL: fgosvo.ru/uploadfiles/Projects_POOP/BAK/poop_08.04.01_tos.pdf (дата обращения: 15.06.2020).

21. Филимонова Л.А., Скворцова Н.К., Иголевиц Н.И. Магистратура – отправная точка девелопера на рынке недвижимости // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 329-336.

22. Чистобаева, А.Ю. Формирование у будущих педагогов компетенций в сфере профессионального общения на основе интегративно-целостного подхода: Автореф. дис. канд. пед. наук. Барнаул. 2016. 24 с.

23. Шахмаева К.Е. Формирование готовности к командной работе студентов технического вуза в процессе профессиональной подготовки: Автореф. дис. канд. пед. наук. Магнитогорск, 2019. 26 с.

24. Эдвардс Х., Феоктистова Е. Новая реальность: предположения и факты: материалы HR-клуба Московской школы управления «Сколково» (23.09.2016) // Business education trend in trend: официальный сайт. URL: <http://trends.skolkovo.ru/2016/09/hr-klub-skolkovo-novaya-realnost-predpolozheniya-i-fakty/> (дата обращения: 15.06.2020).

25. Tannenbaum S.I., Beard R.L., Salas E. Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments // Advances in Psychology. 1992. Vol. 82. pp. 117-153.

Иголевиц Наталья Ивановна. AuthorID: 332044. iogolevichni@tyuiu.ru

Сарпова Ольга Васильевна. AuthorID: 764971. sarpova-ov@yandex.ru

Филимонова Лариса Акрамовна. AuthorID: 253819. lorafil@ya.ru

Васюра Светлана Александровна. AuthorID: 286276. vasyura@inbox.ru

UNIVERSAL COMPETENCES “TEAMWORK AND LEADERSHIP” IN THE VOCATIONAL TRAINING THE FUTURE BUILDERS

DOI: 10.25629/HC.2020.09.14

Natalia I. Iogolevich¹, Ol'ga V. Sarpova¹, Larisa A. Filimonova¹, Svetlana A. Vasyura²

¹Industrial University of Tyumen
Tyumen, Russia

²Udmurt State University
Izhevsk, Russia

Abstract. The article is devoted to the issue of the formation and development of the group of competences “Teamwork and leadership” among the students of the engineering and technical specialties of master programs. According to the requests of the potential employer in the practice-oriented format of the professional training, the development of this group of competences is one of the priorities of higher education. The employers make certain demands on the level of formation of these competences among the future management personnel.

It is shown that the teamwork in economic sectors related to the building of the capital construction projects in the national property system of Russia is reduced to the formation of the principles of the realization of investment and construction projects in which a large number of interested persons (stakeholders) takes part. The authors identify the following features of the teamwork in such projects: uniqueness, greater number of teams, different goals teams, that are working on the project, inclusion the team in the work on the project on the certain stages of its implementation. All of these require participants of the investment and construction project to know and able to create and develop the team, to make it highly effective.

A model of formation of the group of universal competences “Teamwork and leadership” among the master students studying with the master program 08.04.01. Construction. The model is based on the competence approach, the technology of project-based learning aimed at the interdisciplinary linkages. The model was tested in the educational activities of the formation of this group of competences among the students studying with the above-mentioned master program.

It is expected that the using of the authors’ model will allow the graduates of the master course to effectively solve the problems and challenges in the construction sphere, which remains the traditional «locomotive» for the Russian economy in another round of crisis.

Key words: magistracy, students, the master program Construction, universal competences, teamwork and leadership, a model of formation of the competences.

References

1. Bazarov T.Yu., Erofeev A.K., Shmelev A.G. Kollektivnoe opredelenie ponyatiya “kompetentsii”: popytka izvlecheniya smyslovykh tendentsiy iz razmytogo ekspertnogo znaniya [Collective definition of the notion “competence”: an attempt to acquire semantic regularities from fuzzy expert knowledge.]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya*. 2014. No. 1. P. 87-102.
2. Bakanov A.A., Zhigalova I.A., Merkur'ev V.V. Formirovanie universal'nykh proektnykh kompetentsiy v podgotovke inzhenernykh kadrov: mezhdistsiplinarnyy podkhod [The development of universal design competencies in the training of engineers: an interdisciplinary approach]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2019. No. 6. P. 82. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=29442> (accessed: 06.07.2020).
3. Bezruchko P., Shatrov Yu., Maksimova M. Kompetentsii neyasnogo budushchego [Competence of the uncertain future]. *Harvard Business Review Rossiya*. 2018. March 15. – URL: <https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/p26131> (accessed: 15.06.2020).
4. Briginets I.N. Razvitie liderskikh kachestv studentov turistskogo vuza vo vneuchebnoy deyatelnosti. Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Development of leadership qualities of students of a tourist University in extracurricular activities. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Moscow, 2010. 26 p.

5. Vasil'eva Yu.V. Problemnye situatsii kak sredstvo formirovaniya kompetentsiy komandnogo vzaimodeystviya budushchikh tekhnikov: Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Problem situations as a means of forming team interaction competencies of future technicians. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Orenburg, 2017. 24 p.
6. Gibson Dzh., Ivantsevich D.M., Donnelli D.Kh. Organizatsii: povedenie, struktura, protsessy. [Organization. Behavior. Structure. Processes]. Moscow.: Infra-M, 2000. 662 p.
7. GOST R 57363-2016. Upravlenie proektom v stroitel'stve. Deyatel'nost' upravlyayushchego proektom (tekhnicheskogo zakazchika) [State Standard 57363-2016. Project management in construction. Activity of the project manager (technical customer)]. Moscow: Standartinform, 2017. 15 p.
8. Guliyants S.B. Formirovanie proektnoy kompetentsii uchitelya inostrannogo yazyka v vuze Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Formation of the project competence of a foreign language teacher in the university. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Moscow. 2013. 26 p.
9. Il'ina G.N. Stanovlenie i funktsionirovanie upravlencheskikh komand na sovremennykh promyslennykh predpriyatiyakh: Avtoref. dis. dokt sotsl. nauk. [The formation and functioning of management teams in modern industrial enterprises. Diss. doct. soc. of sci. thesis]. Volgograd. 2004. 38 p.
10. Ivanova S.V. *Razvitie potentsiala sotrudnikov. Professional'nye kompetentsii, liderstvo, kommunikatsii* [Capacity development of staff. Professional competence, leadership, communication]. Moscow: Al'pina Publisher, 2014. 279 p.
11. Kalabin A.A. Formirovanie effektivnoy upravlencheskoy komandy: na primere rossiyskikh kommercheskikh organizatsiy: Avtoref. dis. kand. sots. nauk. [Formation of an effective management team: on the example of Russian commercial organizations. Diss. cand. soc. of sci. thesis]. Moscow. 2006. 22 p.
12. Mazur I.I., Shapiro V.D., Ol'derogge N.G. *Upravlenie proektami: uchebnoe posobie* [Project management]. Moscow: Omega-L., 2004. 664 p.
13. Malakhov V.I. *Sovremennye tekhnologii upravleniya proektami v stroitel'stve* [Modern technologies of project management in construction]. Moscow. 2018. URL: <https://samovod.ru/upload/iblock/098/2018-02-Sovremennye%20tekhnologii%20USP.pdf> (accessed: 15.06.2020).
14. Markelova Yu.V. Obrazovatel'naya traektoriya kak sredstvo razvitiya liderskikh kachestv budushchego menedzhera: Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Educational trajectory as a means of developing the leadership qualities of a future manager. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Orenburg. 2019. 24 p.
15. Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya – magistratura po napravleniyu podgotovki 08.04.01 Stroitel'stvo: prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 31 maya 2017 g. № 482 [Federal state educational standard of higher professional education for master's degree the Construction Specialty (08.04.01). No 482 of May 31, 2017].
16. Ognev A.S., Likhacheva E.V. Kogda komanda – ne kollektiv, a kollektiv ne komanda [When a team is not a team, and a team is not a team]. *Razvitie lichnosti*. 2014. No. 2. p. 173-179.
17. Okuneva V.S. Formirovanie kompetentnosti komandnoy raboty studentov vuza: Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Formation of competence of the teamwork of University students. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Krasnoyarsk. 2013. 23 p.
18. Latfullina G.R., Gromovoy O.N., Raychenko A.V. (eds.). Organizatsionnoe povedenie [Organizational behavior]. Moscow: Yurayt, 2019. 301 p.
19. Otchet korporativnogo universiteta Sberbank. [Report from Sberbank Corporate University.]. 2018. URL: https://edutechclub.sberbank-school.ru/system/files/event/pdf/demo/Analytical_report_digital_skills_web_demo.pdf (accessed: 15.06.2020)
20. Primernaya osnovnaya obrazovatel'naya programma Napravlenie podgotovki (spetsial'nost') 08.04.01 "Stroitel'stvo" Uroven' vysshego obrazovaniya Magistratura. [Approximate basic educational program for master's degree the Construction Specialty (08.04.01)]. URL: fgosvo.ru/upload-files/Projects_POOP/BAK/poop_08.04.01_tos.pdf (accessed: 15.06.2020)

21. Filimonova L.A., Skvortsova N.K., Iogolevich N.I. Magistratura – otpravnyaya tochka developera na rynke nedvizhimosti [Master's degree program as the developer starting point at the real estate market]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo*. 2020. No. 2 (51). p. 329-336.

22. Chistobaeva, A.Yu. Formirovanie u budushchikh pedagogov kompetentsiy v sfere professional'nogo obshcheniya na osnove integrativno-tselostnogo podkhoda: Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Formation of future teachers' competencies in the field of professional communication since an integrative-holistic approach. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Barnaul. 2016. 24 p.

23. Shakhmaeva K.E. Formirovanie gotovnosti k komandnoy rabote studentov tekhnicheskogo vuza v protsesse professional'noy podgotovki: Avtoref. dis. kand. ped. nauk. [Formation of readiness for team work of students of technical higher education in the process of professional training. Diss. cand. ped. of sci. thesis]. Magnitogorsk. 2019. 26 p.

24. Edvards Kh., Feoktistova E. Novaya real'nost': predpolozheniya i fakty: materialy HR-kluba Moskovskoy shkoly upravleniya "Skolkovo" (23.09.2016) [New reality: assumptions and facts: materials of the HR club of the Moscow school of management "SKOLKOVO"]. *Business education trend in trend: ofitsial'nyy sayt*. URL: <http://trends.skolkovo.ru/2016/09/hr-klub-skolkovo-novaya-realnost-predpolozheniya-i-fakty/> (accessed: 15.06.2020).

25. Tannenbaum S.I. Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. *Advances in Psychology*. 1992. Vol. 82. Pp. 117-153.

Iogolevich Natalia Ivanovna. E-mail: iogolevichni@tyuiu.ru

Sarpova Ol'ga Vasil'evna. E-mail: sarpova-ov@yandex.ru

Filimonova Larisa Akramovna. E-mail: lorafil@ya.ru

Vasyura Svetlana Alexandrovna. E-mail: vasyura@inbox.ru