

АНАЛИЗ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Е. В. Деньгуб

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель В. В. Клейман

Процесс глобализации современного мира выдвигает на одно из первых мест требование к конкурентоспособности специалиста в условиях динамично меняющихся рынков труда, поэтому сегодня нужны менеджеры не столько знающие, сколько компетентные, способные эффективно функционировать в новых динамичных социально-экономических условиях. В этой связи происходит переориентация цели обучения с того, чтобы научить человека что-то делать, на приобретение профессиональной компетентности, дать ему возможность справляться с различными жизненными и профессиональными ситуациями.

Определению понятия «компетентность» посвящены работы многих авторов, таких как Бермуса А. Г., Болотова В. А., Серикова В. В., Вершловского С. Г., Жук А. И., Зверевой В. И., Зеер Э. Ф., Зимней И. И., Кричевского В. Ю., Татур Ю. Г., Хуторского А. В. и других, однако проведенный анализ научно-педагогической литературы позволяет нам констатировать, что на сегодняшний день нет однозначности в понимании данной категории.

Мы будем понимать под компетентностью мотивированный комплекс профессиональных знаний, способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере.

Мы выделили следующие основные виды компетентности, которые должны быть присущи современному менеджеру: функциональная (профессиональная); контекстуальная; социально-психологическая. Также в компетентность менеджера входит готовность к применению своей компетентности. Сюда входят трудовые ценности менеджера, его потребности и мотивы.

Рассмотрим виды компетентности в отдельности.

Функциональная компетентность характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовывать.

Содержание данной компетентности можно связать с основными функциями менеджера, среди которых выделяют следующие:

- планирование – определение целей организации и действий по их достижению;
- организация – структурирование работы сотрудников, повышающее эффективность работы;
- руководство – это процесс доведения решений от менеджера к его сотрудникам, постановка целей перед ними;
- координация – согласование и установление взаимосвязей для достижения поставленных целей;
- мотивация – создание условий, побуждающих сотрудников эффективно выполнять работу в соответствии с их обязанностями;
- контроль – обеспечение достижения поставленных целей путем отслеживания.

Контекстуальная компетентность связана с пониманием социальной и культурной среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность.

В любом отделе и филиале компании, в любом профессиональном сообществе и географическом регионе есть свои обычаи, традиции и ценности, которые могут привести в замешательство постороннего (если, конечно, он не обладает высоким показателем контекстуальной компетентности). Поэтому здесь, в первую очередь, мы выделяем такое качество, как толерантность, которая представляет собой один из типичнейших вариантов компромиссного поведения (и соответствующего ему стиля мышления). Также к контекстуальной компетентности относится способность к получению информации, поскольку в современном динамично развивающемся мире менеджер всегда должен владеть актуальной информацией, способность к методическому мышлению и способность к инновациям, переменам.

Социально-личностная компетентность предполагает наличие определенных способностей и черт характера, необходимых менеджерам в современных условиях.

Достаточно широкий круг качеств и свойств личности может быть включен в социально-психологическую компетентность. Но мы, как наиболее важные, включаем следующие:

- лидерство;
- уверенность в себе;
- творческий потенциал;
- решительность;
- организаторские качества;
- нонконформизм.

Построенная компетентностная модель менеджера была использована нами при диагностике компетентности у студентов специальности «Менеджмент». С этой целью нами был проведен опрос двух групп данной специальности.

Студентам было предложено ответить на вопросы, которые характеризовали различные элементы контекстуальной и социально-психологической компетентности. Уровень контекстуальной компетентности у студентов составил 4,36, а социально-психологической – 4,86 балла, то есть данные типы компетентности находятся на среднем уровне (согласно разработанной нами шкале).

Функциональная компетентность оценивалась как средний балл по ряду предметов, основанием выбора которых являлась их необходимость для выполнения функций руководителя. Ее уровень составил 7,1 балла (средний уровень).

Также мы провели исследование мотивов профессионального выбора, профессионально-ценностных ориентаций, потребностей студентов.

Профессиональная компетентность в полной мере может проявиться лишь у работающего менеджера, в то же время ее предпосылки и отдельные стороны формируются уже в период обучения в высшем учебном заведении.

Сущность процесса профессиональной подготовки в условиях учреждения высшего профессионального образования заключается в постепенном накоплении и обобщении студентом специальных знаний, представлений, поэтапной выработке у него практических умений и навыков, особых личностных качеств, необходимых для успешной работы по данной профессии, т. е. формирование компетентного специалиста. Период обучения следует рассматривать как важнейший этап профессиональной готовности будущего специалиста.

В структуру готовности по разработанной нами модели входят следующие элементы:

- мотивы профессионального выбора;
- профессионально-ценностные ориентации;
- потребности.

С позиций нашего исследования перечисленные категории образуют ядро профессионального самоопределения, безусловно, влияющее на становление компетентного специалиста.

Для анализа мотивационно-ценностной составляющей готовности студентов нами была разработана методика, по которой был проведен опрос студентов.

Анализ результатов показал, что среди общетрудовых ценностей на первом месте у студентов находится хороший заработок. Как очень важный фактор его отметили все без исключения студенты. Для них положительная внешняя мотивация в виде материальных благ имеет значение в наибольшей степени. На втором месте среди общетрудовых ценностей находится занятие любимым делом (у 95 % студентов). Здесь уже речь идет о внутренней мотивации. Далее в порядке убывания студенты разместили надежное место работы (84 %), возможность продвижения (84 %), постоянное самосовершенствование (53 %), полезность для общества (26 %) и работу по специальности (16 %).

Что касается специфических трудовых ценностей, то здесь студенты на первое место поставили возможность общения с людьми (68 %), что для менеджера является очень важным и занимает много времени. На втором месте находится такая ценность, как возможность работать творчески (42 %), на третьем – возможность проявления инициативы (37 %) и далее в порядке убывания – возможность принятия решений (32 %), применения своих способностей по специальности (21 %) и последнее место, как ни странно, занимает возможность управления (19 %), что для студентов специальности «Менеджмент» должно являться более важным.

На основе полученных значений компетентности путем применения корреляционного анализа определялась взаимосвязь.

Нами были выявлены следующие взаимосвязи: между функциональной компетентностью и контекстуальной компетентностью существует тесная связь (коэффициент корреляции больше 0,7), между функциональной компетентностью и социально-психологической компетентностью связь средней тесноты ($0,3 < |r| < 0,7$), между контекстуальной компетентностью и социальной компетентностью связь также средней тесноты. Значение коэффициента корреляции являлось положительным, что свидетельствует о том, что связь между факторами прямая, то есть увеличение одного из них приводит к увеличению другого и наоборот.

Сделанные на основе корреляционного анализа заключения позволяют сделать следующие выводы:

- для повышения функциональной компетентности необходимо, в первую очередь, оказывать влияние на общий балл успеваемости студентов и составляющие контекстуальной компетентности, а это способность к получению информации, самообучению, к методическому мышлению, способность к инновациям, переменам и толерантность;

- связь между социально-психологической компетентностью и контекстуальной и социально-психологической оказалась средней, то есть воздействие на данные виды компетентности не приведет к значительному повышению социально-психологической компетентности, необходимо оказывать влияние на какие-то другие факторы для ее повышения;

- для повышения контекстуальной компетентности необходимо воздействовать на функциональную компетентность.

В оценке компетентности нет смысла вне связи их с такими механизмами управления, как внутренняя мотивация, которая побуждает человека к деятельности и активизирует различные виды его способностей, и система ценностей, которая определяет стиль делового поведения и вносит ограничения при выборе способов достижения поставленной цели.

Проведенное исследование показало, что уровень компетентности у опрошенных студентов находится на среднем уровне. Для ее повышения студентам необходимо не только передавать знания, поскольку это не самое главное. Гораздо более важным нам представляется умение мыслить, анализировать, оценивать, исследовать. Необходимо содействовать обучающимся в овладении способами деятельности, позволяющими действовать им с ориентацией на позицию другого человека, социума, предметной области.