

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Е.В. Деньгуб

*Гомельский государственный технический университет
им. П.О.Сухого, г. Гомель, Беларусь*

Процесс глобализации современного мира выдвигает на одно из первых мест требование к конкурентоспособности специалиста в условиях динамично меняющихся рынков труда, поэтому нужны менеджеры не столько знающие, сколько компетентные.

Компетентность менеджера во многом определяется качеством знаний, навыков и ценностных установок, получаемых им в ВУЗе.

При оценке качества подготовки студентов в ВУЗе использование методики оценки уровня компетентности представляется необходимым исходя из того, что производство нуждается в молодом специалисте, обладающем:

- определенным набором знаний (теоретическая подготовка, и эмпирические знания);
- навыков и умений (освоенных в рамках государственных стандартов образования по специальности, а также тех, потребность в которых формируется быстро изменяющимся рынком, социальными процессами);
- опыта проектной, творческой деятельности;
- опыта отношений: командной работы, социальной адаптации, самоуправления и управления;
- опыта самостоятельной предпринимательской деятельности, владения выскими технологическими приемами, методами в конкретной деятельности, интересной для потенциального или реального заказчика на конкретного молодого специалиста.

Общей целью данной работы является разработка методики оценки уровня компетентности менеджера. Основными задачами работы являются раскрытие сущности компетентности, построение компетентностной модели менеджера, разработка методики исследования и оценка компетентности студентов групп специальности «Менеджмент».

Определению понятия «компетентность» посвящены работы многих авторов, таких как Бермуса А.Г., Болотова В.А., Серикова В.В., Вершловского С. Г., Зверевой В. И., Кричевского В.Ю., Н.Кулюткиной и других. На основании анализа их работ в обобщенном виде компетентность специалиста мы представили как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере, а также способность и готовность применить их на практике.

Выделим основные виды компетентностей, которые должны быть присущи современному менеджеру: функциональная (профессиональная) компетентность; контекстуальная компетентность; социально-психологическая компетентность. Также компетентность менеджера оценивается готовностью к реализации своих знаний и навыков, которая определяется трудовыми ценностями менеджера, его потребностями и мотивами.

Функциональная компетентность характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовывать. Содержание данной компетентности можно связать с основными функциями менеджера, среди которых выделяют следующие: планирование; организация; руководство; координация; мотивация; контроль.

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 нового сотрудника (если, конечно, он не обладает высоким показателем контекстуальной компетентности). Поэтому, определяя состав контекстуальной компетентности, 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, переменам, поскольку в современном динамично развивающемся мире менеджер всегда должен владеть актуальной информацией. Также сюда мы отнесли способность к методическому мышлению, способность к инновациям, переменам.

Социально-личностная компетентность предполагает наличие определенных способностей и черт характера, необходимых менеджерам в современных условиях. Перечислим их: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, ответственность, независимость, общительность.

Нами был проведен опрос, целью которого являлось выявление уровня компетентности студентов двух групп специальности «Менеджмент». Каждая группа представляет собой единый механизм, действующий по своим правилам. Одна группа отличается по другой по разным признакам, например, по успеваемости, по организованности и так далее.

Студентам было предложено ответить на вопросы, которые характеризовали различные элементы контекстуальной и социально-психологической компетентностей. Функциональная компетентность оценивалась как средний балл по ряду предметов, основанием выбора которых являлась их необходимость для выполнения функций руководителя. Мы провели исследование: мотивов профессионального выбора; профессионально-ценностных ориентации; потребностей. Для анализа мотивационно-ценностной составляющей компетентности нами была разработана методика, задачей которой было выявить мотивацию профессиональной деятельности и систему трудовых ценностей студентов. С позиций нашего исследования характеристика специалиста по перечисленным направлениям отражает ядро профессионального самоопределения, безусловно, влияющее на становление компетентного специалиста.

Результаты применения разработанной методики оценки приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Уровень компетентности студентов специальности «Менеджмент» по 10-балльной системе

Показатель	Первая группа	Вторая группа
Контекстуальная компетентность	4,36	4,43
• способность к переменам, инновациям	5,32	5,48
• способность к обучению, получению информации	2,11	2,44
• способность к методическому мышлению	2,00	2,00
• толерантность	8,00	7,80
Социально-психологическая компетентность	4,54	4,86
• решительность	3,05	3,80
• организаторские способности	2,47	2,44
• лидерство	7,26	7,20
• уверенность в себе	5,57	6,28
• творческий потенциал	5,90	6,44
• неконформизм	3,00	3,00
Функциональная компетентность	7,10	7,40

Разработанная нами методика позволила количественно оценить компетентность студентов двух групп специальности «Менеджмент», выявить резервы ее повышения и предложить конкретные мероприятия по увеличению ее уровня.