

УДК 005.336.2:005.5(043.3)

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Серіков Денис Олександрович, кандидат економічних наук, викладач кафедри менеджменту та бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна.

Лугова Вікторія Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — роботу присвячено розробці моделі розвитку управлінської компетентності керівників підприємств, яка поєднує цільовий, теоретико-методологічний, мотиваційно-вольовий, діагностичний, методико-технологічний, результативний блоки. Розкрито сутність і зміст кожного блоку.

Ключові слова — керівник, модель розвитку, розвиток, управлінська компетентність.

Під впливом посилення непередбачуваності і прискорення змін в бізнес-середовищі набули актуальності проблеми професіоналізації менеджменту і розвитку управлінської компетентності керівників підприємств. Ці тенденції обумовили доцільність кількісного і якісного збагачення функціональних обов'язків керівників, розвитку їх професійного потенціалу з урахуванням положень сучасної економічної теорії та менеджменту. Сьогодні все більше вчених наголошують на визначальній ролі особистих якостей керівника у забезпеченні ефективності його професійної діяльності.

Таким чином управлінську компетентність керівника слід розглядати як складне професійно-особистісне утворення, яке актуалізується в процесі управлінської діяльності, забезпечує готовність і здатність до її виконання на нормативному рівні і включає знання, вміння, навички, особистісні якості й здібності, цінності, мотиви та оцінки.

Формуванню управлінської компетентності керівників сприяє застосування відповідних дидактичних систем організації навчального процесу. З цією метою пропонується застосувати метод моделювання.

На основі аналізу і систематизації наукових джерел, присвячених розробці педагогічних моделей [1-3] була розроблена модель розвитку управлінської компетентності керівників підприємств, яка поєднує цільовий, теоретико-методологічний, мотиваційно-вольовий, діагностичний, методико-технологічний, результативний блоки.

Зупинимось докладніше на характеристиці змісту кожної складової запропонованої моделі розвитку управлінської компетентності.

Цільовий блок моделі включає мету і конкретні завдання методики розвитку управлінської компетентності керівника. Мета як системоутворювальна характеристика будь-якої діяльності є передбаченням у свідомості особистості результату, на здобуття якого спрямована її діяльність. Метою розробленої концепції є теоретико-методологічне і методико-технологічне забезпечення розвитку управлінської компетентності керівників підприємств. Здійснимо уточнення головної мети, виділивши підцілі. У даному випадку це: розвиток функціональної складової управлінської компетентності керівника та розвиток особистісної складової управлінської компетентності керівника. Підцілі першого рівня декомпозиційовані в підцілі другого рівня. Розвиток функціональної складової управлінської компетентності керівника передбачає досягнення наступних підцилей: отримання знань, умінь та навичок щодо виконання функцій планування, організації, мотивації та контролю. Розвиток особистісної складової управлінської компетентності керівника передбачає досягнення наступних підцилей: формування високого рівня мотивації саморозвитку; розвиток соціально-психологічних якостей, необхідних для якісного виконання функцій управління; форму-

вання позитивної професійної Я-концепції керівників. Цілі другого рівня досягаються шляхом вирішення конкретних завдань, які визначаються на етапі діагностики рівня сформованості управлінської компетентності керівника за функціональною та особистісною складовими.

Наступним блоком моделі є теоретико-методологічний. Методологія дає відповідь про те, яких методологічних підходів (парадигм, принципів, ідей, цінностей тощо) треба дотримуватися у процесі організації розвитку компетентності. У результаті аналізу наукових джерел [1, 3, 4] було визначено, що найбільш доцільно дотримуватися вимог системного, генетичного (динамічного), гуманістичного (людиноцентристського), компетентнісного, суб'єктно-діяльнісного, аксіологічного, акмеологічного підходів до розвитку управлінської компетентності керівників підприємств.

Одним з найбільш важливих елементів моделі розвитку управлінської компетентності керівників підприємств є мотиваційно-вольовий блок. Його значущість обумовлена тим, що вимоги до управлінських кадрів в сучасному конкурентному середовищі кардинально відрізняються від того, що було раніше. М. Горшков та Г. Ключарев у роботі «Непрерывное образование в контексте модернизации» [5] зазначають, що сучасні управлінці і так досить кваліфіковані фахівці, в основному мають кілька вищих освіт, ступінь магістра бізнес-адміністрування, великий досвід, тому їм уже не потрібно викладання первинних навичок менеджменту, підвищення кваліфікації може відбуватися поза традиційної аудиторної форми занять. Таким чином, мотивація безперервної освіти керівників стає ключовим чинником розвитку їх компетентності, адже відповідальність за організацію процесу отримання знань та їх оновлення покладається на самих управлінців.

Мотивація неперервної освіти і саморозвитку керівника – це процес спонукання керівника до цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного виконання управлінських ролей та здійснення трудових функцій [6]. Компете-

нтності «раз і назавжди» вже не існує, керівники, які не розуміють цієї аксіоми втрачають свої конкурентні переваги, тому так важливо забезпечити тісний зв'язок між мотивацією саморозвитку і управлінською компетентністю

Діагностичний блок моделі включає заходи щодо отримання повної і достовірної інформації про рівень сформованості управлінської компетентності керівника за функціональною та особистісною складовими. Для отримання первинної інформації частіше за все застосовують методи опитування. Для обробки отриманих даних застосовуються економіко-математичні методи.

Методико-технологічний блок моделі включає організаційно-педагогічні умови розвитку управлінської компетентності керівника. Навчання керівників повинно враховувати три найважливіших характеристики цієї категорії слухачів [7]: навчання керівників – це навчання дорослих людей, які вже отримали освіту (зазвичай, технічну або економічну) і які мають великий досвід роботи, в тому числі на керівній посаді. Це, як правило, вже сформовані особистості з певним колом професійних знань, умінь і навичок; керівники – це лідери, які мають високий рівень відповідальності не тільки за власні дії, а й за дії своїх підлеглих, схильні до прийняття самостійних рішень та мають високий рівень незалежності; керівники – це практики, яких відрізняє більшою мірою орієнтація на конкретні результати, на практику, ніж на загальні міркування, принципи і теорії; це найчастіше досить успішні керівники, які мають чималий життєвий і професійний досвід.

Підвищення професійної майстерності розглядається трудовим законодавством як прямий службовий обов'язок усіх керівників і фахівців. Для них воно передбачає такі види навчання [8]: систематичне самостійне навчання (самоосвіта) за індивідуальним планом, затвердженим керівником і виконуваним під його контролем; участь у семінарах з виробничих і економічних питань як за місцем роботи, так і в інших організаціях; короткострокове (в міру необхідності, але не рідше одного разу на рік) навчання за

місцем роботи або в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів; тривале періодичне навчання (не рідше одного разу в п'ять років); стажування на передових підприємствах, у провідних наукових організаціях, у вищих навчальних закладах, зокрема за кордоном; навчання в цільовій аспірантурі, докторантурі за темами, які цікавлять дану організацію.

Професійне навчання на робочому місці доцільно застосовувати: для формування знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб підприємства; коли підприємство має достатню кількість працівників з однаковими потребами у підготовці; коли підприємство має достатню кількість кваліфікованих викладачів або інструкторів виробничого навчання. Проте, навчання на робочому місці в багатьох випадках є недовірливим для формування нових знань, оскільки воно не дає можливість працівникові абстрагуватися від поточної ситуації на робочому місці та певним чином змінити свою трудову поведінку. Крім того, навчання поза робочим місцем може здійснюватися на навчальному методичному забезпеченні, якого немає на підприємстві, висококваліфікованими викладачами, які є лише у навчальному закладі. Підготовка в спеціалізованих навчальних закладах більш універсальна і краще підходить для осіб з підвищеною самостійністю роботи, що постійно змінюють види діяльності, якими і є керівники [9].

Результативний блок моделі відображає вимоги до якості управлінської компетентності керівників. Цей компонент пов'язаний із створенням діагностичного апарату, що дозволяє визначити рівень розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими (високий, середній, низький) та здійснити типологізацію керівників з метою коригування методики розвитку управлінської компетентності.

Використання запропонованої педагогічної моделі дозволить забезпечувати по-

стійний розвиток управлінської компетентності керівників.

Список використаної літератури

1. Александрова Н. М. Модель формування управлінської культури майбутнього викладача економіки / Н.М.Александрова // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. – Серія : Педагогіка. – 2016. – № 1. – С. 147–153.
2. Вербицкий А. А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильзова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с.
3. Жабакова Т. В. Педагогическое сопровождение самореализации личности студентов в системе двухуровневой профессиональной подготовки : монография / Т.В. Жабакова. – Челябинск : Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017. – 303 с.
4. Развитие інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ: теорія і практика: монографія / В. В. Ягупов, Н. О. Величко, І. В. Гиріловська та ін.; за. наук. ред. В. В. Ягупова. – Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 176 с.
5. Горшков М. К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. – М. : ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
6. Лугова В. М. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва / В. М. Лугова, Д. О. Серіков // Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – №1 (2) – 2012. – Харків: ХНАДУ, 2012 – 116 с
7. Магура М. И. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2002. – 192 с.
8. Пожар О. М. Управление персоналом : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / О. М. Пожар., С. В. Зеленський. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. – 199 с.
9. Балабанова Л. В. Управление персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

Автори

Серіков Денис Олександрович, викладач кафедри менеджменту та бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця (denisser2010@ukr.net)

Лугова Вікторія Миколаївна, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця (lugovavika@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 25 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції