

УДК 331.101.262:377.4

Лугова Вікторія Миколаївна, Серіков Денис Олександрович
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
(Харків, Україна)

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація: Стаття присвячена розробці методичних рекомендацій щодо розвитку управлінської компетентності керівників підприємств. Запропоновано теоретичну типологізацію керівників залежно від рівня розвитку функціонального і особистісного компонентів компетентності та виділено чотири типи керівників. Результати теоретичної типологізації емпірично перевірено у конкретних дослідженнях.

Ключові слова: компетентність, керівник, управлінська компетентність, функціональна складова компетентності, особистісна складова компетентності, типологія, тип керівника.

Луговая Виктория Николаевна, Сериков Денис Александрович
Харьковский национальный экономический университет
им. С. Кузнеця
(Харьков, Украина)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

Анотация: Статья посвящена разработке методических рекомендаций по развитию управленческой компетентности руководителей предприятий. Предложена теоретическая типологизация руководителей в зависимости от уровня развития функционального и личностного компонентов компетентности и выделено четыре типа руководителей. Результаты

теоретической типологии эмпирически проверены в конкретных исследованиях.

Ключевые слова: компетентность, руководитель, управленческая компетентность, функциональная составляющая компетентности, личностная составляющая компетентности, типология, типология руководителей.

Luhova V., Serikov D

S. Kuznets Kharkiv National University of Economics

(Kharkiv, Ukraine)

METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF ENTERPRISE MANAGERS

Annotation: The article is devoted to the development of methodological recommendations for the development of managerial competence of enterprise managers. The theoretical typology of managers depending on the level of development of functional and personal competence is offered and four types of managers are distinguished. The data of the theoretical typology are empirically verified in specific studies.

Key words: competence, manager, managerial competence, functional component of competence, personal component of competence, typology, typology of managers.

Професіоналізація менеджменту має за мету підвищення якості та ефективності управління, перш за все, шляхом професійної підготовки управлінців, забезпечення високого рівня управлінської компетентності. Важливість розвитку компетентності керівників різних організацій і установ визнають вчені різних галузей наук. Найбільше ця проблема хвилює дослідників у галузі педагогіки. Серед останніх робіт слід відзначити публікації Н. Дудник, яка досліджує питання формування управлінської компетентності менеджерів освіти [1]; Т. Вологовської, яка займається вивченням управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних

закладів [2]; В. Рогової, яка аналізує стан підготовки керівників закладів освіти до управлінської діяльності [3]. Є певні напрацювання стосовно вирішення проблеми розвитку компетентності керівників і в економічних науках, але їх значно менше. Так, у роботі Бородієнка досліджується розвиток професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку [4]. І. Литовченко вивчає забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу машинобудівних підприємств [5]. У попередніх роботах авторів запропоновано підхід до діагностики управлінської компетентності керівників за її складовими, що виконувалась із застосуванням економіко-математичних методів [6]. Така діагностика дозволила визначити ключові проблеми розвитку управлінської компетентності керівників. Однією з основних є нерівномірність розвитку функціональної та особистісної складових компетентності серед керівників, що дозволяє здійснити їх типологізацію з метою розробки рекомендацій для конкретного типу керівника.

Типологія (грец. *typos* – зразок, *logos* – слово, вчення) представляє собою: 1) метод наукового пізнання, в основі якого є поділ системи об'єктів та їхнє групування за допомогою типу (узагальненої, ідеалізованої моделі); 2) результат типологічного опису та зіставлення [7]. С. Светуньков типологізацію розглядає як один з найважливіших інструментів системного аналізу, який передбачає використання різноманітних процедур групування умов та факторів, що визначають ситуацію. Це метод пошуку стійких комбінацій індикативних властивостей об'єктів, розглянутих відповідно до викладеної гіпотези на основі аналізу декількох індикативних ознак. Результатом типологізації є структурована в певному сенсі сукупність типів [8]. У філософії, з огляду на вчення про типи, виокремлюють поняття «типізація» (*typization*), яке трактують як процес відбору і систематизації найсуттєвішого, закономірного, соціально значущого і в людських характеристиках, і в соціальних обставинах, що їх зумовили [9]. Теоретична типологізація передбачає виділення типів на підставі теоретично обґрунтованих критеріїв, а емпірична — на ґрунті багаторазового

перебору властивостей складних соціальних об'єктів з метою виявлення стійкого поєднання їх. Емпірична типологізація будується на засадах сучасних методів математично-статистичного аналізу. Вона здійснюється за допомогою особистісних опитувальників. Теоретична типологізація є принципово іншою за способом аналізу. В ній вибір та обґрунтування ознак-критерію передбачає логічний аналіз об'єкта. Одержані емпіричним шляхом типи мають перевірятися логічним доведенням, а дані теоретичної типології потребують емпіричної перевірки у конкретних дослідженнях [10].

Важливим завданням типологізації є пошук та обґрунтування суттєвої ознаки об'єкта вивчення, критерію типологізації. В науках про людину здійснювалися різні підходи до обґрунтування критерію типології залежно від: а) специфіки науки, з точки зору якої вивчається людина; б) особливостей наукової позиції вченого; в) завдань конкретного дослідження [10]. Для вирішення завдань даного дослідження, а саме розробки рекомендацій щодо розвитку управлінської компетентності доцільно здійснити типологізацію керівників залежно від рівня розвитку функціонального і особистісного компетентів компетентності. Таким чином, можемо виділити чотири типи керівників (табл. 1): 1) самоактуалізований тип – високий рівень розвитку функціональної та особистісної складових компетентності; 2) тимчасово компетентний – високий рівень функціональної та низький рівень особистісної складової; 3) тимчасово некомпетентний – низький рівень функціональної та високий рівень особистісної складової; 4) проблемний – низький рівень функціональної та особистісної складової.

Таблиця 1

Типологія керівників залежно від розвитку складових компетентності

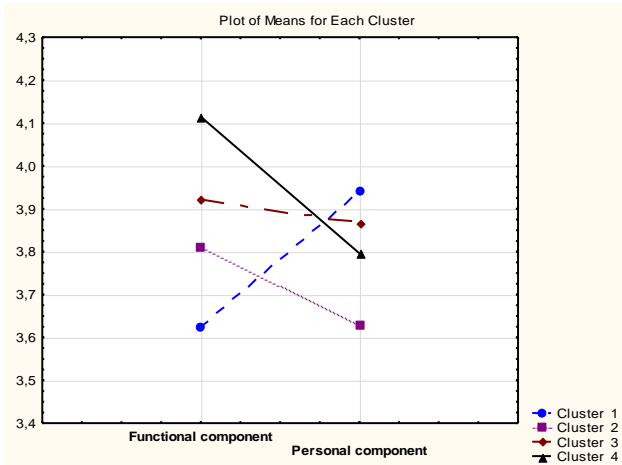
Тип керівника	Характеристика
Самоактуалізований	Достатній рівень знань, умінь та навичок керівника щодо виконання управлінських функцій поєднується з високим рівнем мотивації саморозвитку, намаганням максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію, адекватною самооцінкою

Тимчасово компетентний	Достатній рівень знань, умінь та навичок керівника щодо виконання управлінських функцій, однак відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму, неадекватна самооцінка, невідповідність соціально-психологічних якостей та здібностей керівній посаді
Тимчасово некомпетентний	Недостатній рівень знань, умінь та навичок керівника щодо виконання управлінських функцій компенсується високим рівнем мотивації саморозвитку, намаганням максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію, адекватною самооцінкою
Проблемний	Недостатній рівень компетентності керівника в цілому: відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму, неадекватна самооцінка, невідповідність соціально-психологічних якостей та здібностей керівній посаді

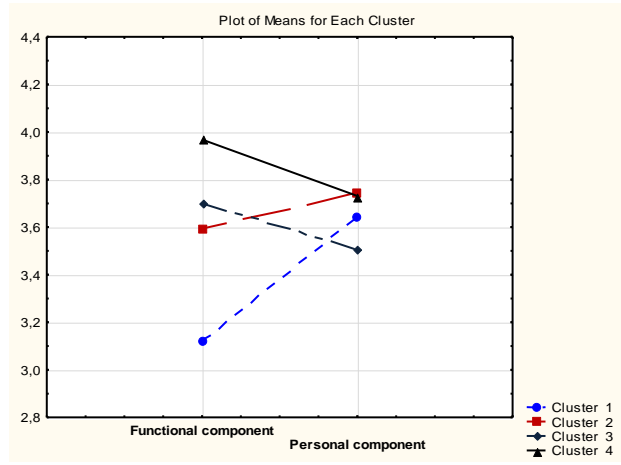
Дані теоретичної типології потребують емпіричної перевірки у конкретних дослідженнях, тому з метою визначення типів керівників у залежності від розвитку їх функціональної та особистісної складової нами було проведено кластерний аналіз на основі даних, зібраних в процесі самооцінювання керівниками підприємств власної компетентності.

Застосування методу кластерного аналізу обумовлене, насамперед, зручністю розбиття множини об'єктів, що досліджуються, на однорідні за обраними ознаками групи. Типологізація керівників за розвитком функціональної і особистісної складової здійснювалась за допомогою використання пакету статистичної обробки інформації «STATISTICA», версія 10.0.

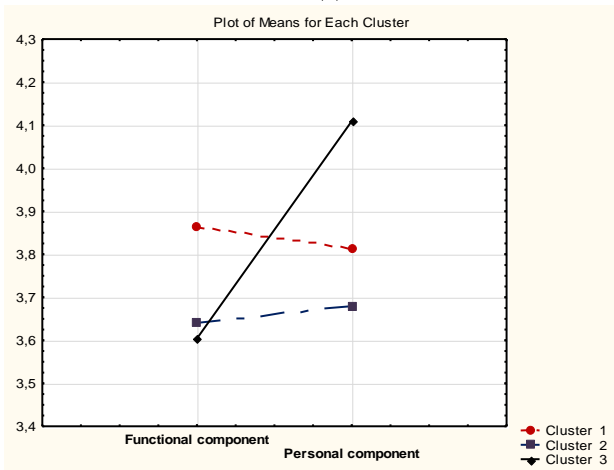
На основі кластеризації даних, отриманих завдяки процесу самооцінки керівниками п'яти підприємств, методом k-середніх було виявлено, що існують різні групи керівників, які стикаються з проблемами нерівномірного розвитку складових власної компетентності (рис. 1).



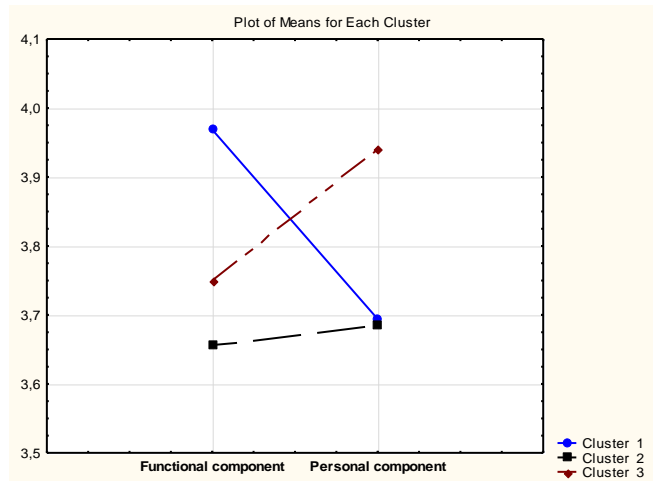
а) ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод»



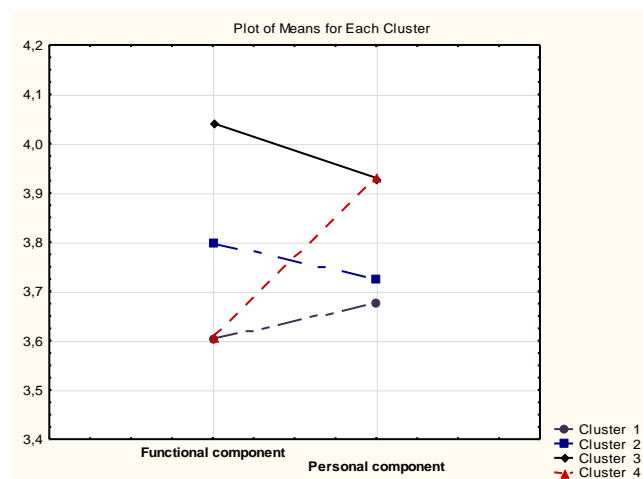
б) ПАТ «Карлівський машинобудівний завод»



в) ПАТ «Турбоатом»



г) ПАТ «Ельворті»



д) ДП «Харківське державне авіаційне виробниче підприємство»

Рис. 1 Результати кластеризації керівників підприємств за розвитком складових компететності методом k-середніх

Таким чином, структура керівного складу досліджуваних підприємств має наступний вигляд (табл. 2)

Таблиця 2

Розподіл керівників підприємств за рівнем розвитку особистісної і функціональної складових управлінської компетентності

<i>Підприємство</i>	<i>Номер кластеру</i>	<i>Тип керівника</i>	<i>Питома вага, %</i>
ПАТ Турбоатом	1	Самоактуалізований	50
	3	Тимчасово некомпетентний	30
	2	Проблемний	20
ПАТ Ельворті	3	Тимчасово некомпетентний	20
	1	Тимчасово компетентний	60
	2	Проблемний	20
ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод»	3	Самоактуалізований	20
	1	Тимчасово некомпетентний	10
	4,2	Тимчасово компетентний	70
ДП «Харківське державне авіаційне виробниче підприємство»	4	Тимчасово некомпетентний	20
	3	Тимчасово компетентний	30
	1,2	Проблемний	50
ПАТ «Карлівський машинобудівний завод»	2	Самоактуалізований	10
	1	Тимчасово некомпетентний	20
	3,4	Тимчасово компетентний	70

Проведений аналіз показав, що найвищий рівень компетентності демонструють керівники ПАТ «Турбоатом», 50% керівників належать до типу самоактуалізованих, тобто мають не лише високий рівень знань, умінь та навичок щодо виконання управлінських функцій, а й високий рівень внутрішньої мотивації, необхідні соціально-психологічні якості та здібності, позитивну самооцінку. Це свідчить про готовність і здатність керівника до якісного виконання своїх посадових обов'язків, постійного самовдосконалення і саморозвитку.

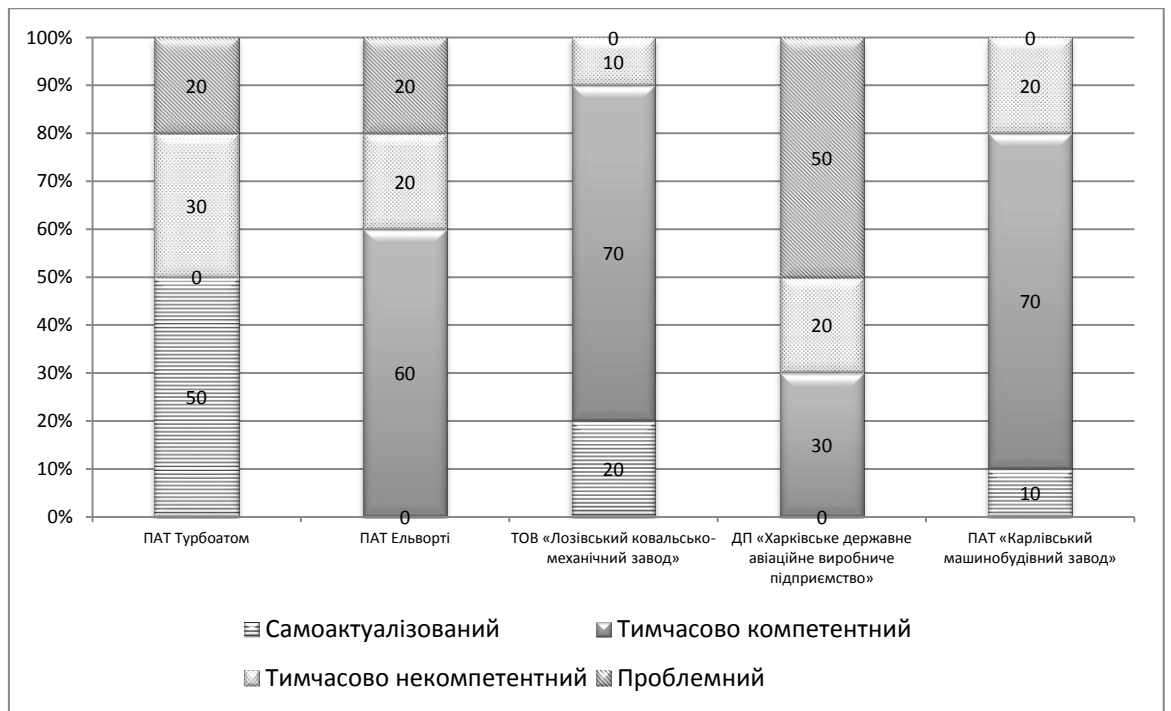


Рис. 3. Розподіл керівників підприємств за рівнем розвитку особистісної і функціональної складових управлінської компетентності

Позитивним явищем є також наявність на ПАТ «Турбоатом» керівників, які належать до типу тимчасово некомпетентних. Хоча їх знання, уміння та навички щодо виконання управлінських функцій не сягають високого рівня розвитку, однак високий рівень особистісної компетентності свідчить про готовність людини працювати над собою, переробляти саму себе, усвідомлювати та визнавати свою недостатню підготовленість до ефективного виконання управлінських функцій, наявність необхідних якостей та здібностей. Тобто за незначної підтримки керівники даного типу можуть поповнити ряди самоактуалізованих керівників.

Негативною тенденцією, яка спостерігається на більшості досліджуваних підприємств, є переважання керівників типу «тимчасово компетентний» (на ПАТ Ельворті – 60%, на ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» – 70%, на ПАТ «Карлівський машинобудівний завод» – 70%). Це свідчить про відсутність у керівників певних соціально-психологічних якостей, які є необхідними для ефективного здійснення управлінської діяльності, а головне – про низький рівень мотивації

керівників, у тому числі і до саморозвитку, який призводить до відсутності зацікавленості у постійному підвищенні своєї компетентності, що з часом може привести до переходу керівників до групи проблемних, знання, уміння та навички яких не відповідають сучасним вимогам до посади керівника.

На рис. 4. представлено перелік рекомендованих заходів щодо розвитку управлінської компетентності керівників різних типів.



Рис. 3.21. Рекомендовані заходи щодо розвитку управлінської компетентності керівників різних типів

Проведений аналіз показав, що в сучасних умовах найбільш критичним резервом розвитку управлінської компетентності керівника будь-якого типу є мотивація саморозвитку. Саме забезпечення високого рівня мотивації саморозвитку дозволяє підтримувати високий рівень знань, умінь та навичок керівника з найменшими витратами ресурсів шляхом надання можливостей для самонавчання та саморозвитку відповідно до потреб керівників

Відповідно визначених мотивів можна запропонувати наступні напрями удосконалення системи мотивації безперервної освіти і саморозвитку керівників: виховання пізнавального інтересу у управлінців, прагнення компетентності; оптимізація процесу навчання. Тобто на перший план повинні виходити соціально-психологічні, освітньо-виховні методи мотивації та методи самоуправління.

Саме самоактуалізація як найвищий рівень саморозвитку має стати основою для розвитку управлінської компетентності керівника. Компетентності «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.

Подальші дослідження авторів будуть спрямовані на розробку психолого-педагогічного забезпечення розвитку управлінської компетентності залежно від належності керівників до певного типу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Дудник Н.В. Теоретичні основи формування управлінської компетентності майбутнього менеджера освіти: [Електронний ресурс] / Н.В.Дудник. – Режим доступу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/handle/6789/6900>

2. Волотовська Т. П. Теоретичні аспекти управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Т. П. Волотовська // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні

науки. – 2017. – Вип. 142. – С. 26-31. – Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2017_142_8

3. Рогова В. Аналітичний контекст якісного стану підготовки керівників закладів освіти до управлінської діяльності / В. Рогова // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. – 2016. – № 5. – С. 111-119. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuP_2016_5_19

4. Бородієнко О. В. Розвиток професійної компетентності керівників структурних підрозділів на вітчизняних підприємствах сфери зв'язку / О. В. Бородієнко // Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки. – 2016. – Вип. 32. – С. 27-35.

5. Литовченко І.В. Забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу на засадах програмно-цільового підходу. / І.В. Литовченко // Економічний часопис-XXI. – 2014. - 09-10(2). – С. 56-59.

6. Лугова В. М. Діагностика управлінської компетентності керівника. / В.М. Лугова, Д. О. Серіков // Актуальные научные исследования в современном мире. Випуск 3(23) Часть 4. – 2017. – С. 36-41.

7. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / научно-ред. совет: предс. В. С. Степин, А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. – М.: Мысль, 2010. – Т. 4. – 736 с.

8. Светуньков С.Г. Логико-гносеологическая терминология в экономике (краткий словарь) / С. Г. Светуньков, Т. В. Хан. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004. – 125 с.

9. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 576 с.

10. Соціологія: Навч. посібник / За редакцією С. О. Макеєва. – К.: «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1999. – 344 с.