

УДК 331.1

М.В. Покушко

Р.В. Покушко

А.Е. Покушко

ФОРМИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

***Аннотация.** Представлены аргументы, обосновывающие необходимость формирования ключевых компетенций современного менеджера. Дана современная трактовка понятий «компетенция», «ключевые компетенции», «ключевые компетенции менеджера». Рассмотрено влияние ключевых компетенций менеджера на эффективность управления организацией. Построена компетентностная модель для менеджеров сферы социального обслуживания населения. Проведен мониторинг соответствия фактической компетентности менеджеров разработанной в исследовании компетентностной модели менеджеров сферы социального обслуживания населения Красноярского края. Определены инструменты развития недостаточно сформированной компетентности менеджера организации социальной сферы.*

***Ключевые слова:** компетенции, формирование ключевых компетенций менеджера, компетентностная модель для менеджеров сферы социального обслуживания населения, мониторинг компетентности менеджеров, инструменты формирования компетентности.*

Mariya Pokushko

Roman Pokushko

Anna Pokushko

THE FORMATION OF KEY COMPETENCES OF THE MODERN MANAGER AS A TOOL FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION OF THE SOCIAL SPHERE

***Annotation.** We present arguments justifying the need to build core competencies of the modern manager. Dana modern interpretation of the concepts of «competence» and «core competencies», «management core competencies». The influence of key management competencies in the management of the organization efficiency. Built competence model for managers of social service of the population. Monitoring of compliance with the actual competence of managers in the study developed competence model of social service sector managers of the Krasnoyarsk Krai. Defined development tools underdeveloped competence management organization of the social sphere.*

***Keywords:** competence formation of key management competencies, competence model for managers the scope of social services, monitoring competence management, tools of formation of competence.*

Глобализация социально-экономических процессов, внедрение инноваций в процесс управления современной организацией, повышение актуальности разработок информационных ресурсов, рост конкуренции на российском и мировом рынках, нестабильная политическая ситуация – эти и многие другие факторы мотивируют менеджеров российских и зарубежных организаций заниматься поиском лучших факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых на сегодняшний момент особое место занимает уровень профессиональных компетенций менеджера [2]. Современная парадигма менеджмента говорит о том, что человеческий ресурс – это самый главный ресурс организации. И соответственно от квалификации и профессионализма сотрудников зависит эффективность работы всей организации.

Определения «компетенция» и «ключевые компетенции» подробно описаны в работах таких

ученых, как Маслов, Лунёв, Змеев, Банько, Бакиров, Бадмаев, Куинн, Нойман, Марр, Камерон и др. В процессе данного исследования, нами были изучены труды многих авторов но, опираясь на цели развития организации в системе стратегического планирования, мы придерживаемся концепции А.В. Черепанова, который в своих трудах формирует следующую трактовку определения «ключевые компетенции менеджера» как совокупность его поведенческих характеристик, требующихся для осуществления им профессиональной деятельности, обеспечивающих в пределах быстро изменяющейся зоны ответственности эффективное функционирование объекта управления через призму стратегических, тактических и оперативных целей организации [6]. Кроме этого анализ трудов отечественных и зарубежных ученых показал, что управление процессом формирования и развития ключевых компетенций менеджеров российских организаций в настоящее время представляет собой недостаточно разработанную область исследования. Тем не менее, в научных публикациях можно встретить достаточно противоречивые взгляды, как на само понятие «ключевые компетенции менеджера», так и на механизм их формирования и оценки [2].

Отечественные подходы к определению компетенций менеджеров и их развитию отражены в многочисленных документах, утвержденных для использования различными российскими организациями, например, в профессиональном стандарте «Управление (руководство) организацией». К зарубежным подходам, определяющим требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям руководителя, можно отнести трехуровневую систему стандартов компетенций менеджеров низшего, среднего и высшего уровня, созданную британской организацией Management Charter Initiative (MCI) и др. В процессе изучения данной проблемы многие ученые приходят к выводам, что требования к компетенциям современного менеджера не соответствуют в полной мере постоянно изменяющимся условиям функционирования организаций и не могут эффективно применяться в современной экономике по причине того, что компетенции менеджера конкретного хозяйствующего субъекта не ограничивается базовыми компетенциями, а требует учета особенностей организации, стадии ее развития, внешнего окружения и других факторов. Поэтому большинство ученых склоняются к выводам о том, что на сегодняшний день требуются новые подходы к идентификации, формированию и развитию ключевых компетенций менеджеров с учетом ситуационных характеристик [3].

В своих работах такие ученые, как М.И. Ананич и А.Я. Кибанов, придерживаются мнения, что менеджеры, являясь уникальным ресурсом организации, требует стратегического подхода к их управлению и развитию. По их мнению, стратегическое развитие качеств менеджеров предполагает разработку стратегий, которые определяют направления и программы обучения, развития и тренировки менеджеров различных иерархических уровней, тем самым, повышают индивидуальные, командные (групповые) и организационные показатели его работы [1; 4]. Методы диагностики и развития ключевых компетенций менеджеров организаций представлены в трудах следующих исследователей: Кибанова, Кларина, Вачкова, Блинова, Ендовицкого, а также зарубежных ученых Гарратта, Дауни, Армстронга, Бишопа, Берча, Вудруф, Данфорда и др.

Нами было проведено исследование ключевых компетенций современного менеджера сферы социального обслуживания населения по Красноярскому краю по представленным выше видам. На основе анализа профессионального стандарта, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, квалификационного справочника и особенностей сферы деятельности организаций социальной сферы нами была разработана компетентностная модель для менеджеров сферы социального обслуживания населения (см. табл. 1). Данная модель была сформирована в виде совокупности личностной, индивидуальной, управленческой и социальной компетентности.

**Компетентностная модель для менеджеров
сферы социального обслуживания населения**

Управленческая компетентность
Разрабатывает общую стратегию
Прогнозирует развитие событий
Мотивирует подчиненных на реализацию стратегии
Планирует изменения в организации
Координирует деятельность подчиненных сотрудников
Управляет документационными потоками
Личностная компетентность
Побуждает команду к действию
Демонстрирует лидерские качества
Демонстрирует широкомасштабное мышление
Демонстрирует умение работать в команде
Демонстрирует психологическое мастерство
Социальная компетентность
Отстаивает интересы организации
Ведет устные и письменные коммуникации;
Предупреждает и разрешает конфликты
Индивидуальная компетентность
Способен к критическому мышлению, рефлексии
Планирует свое развитие
Организует свою работу индивидуально или в команде
Организует исследовательскую деятельность
Адаптируется к новым ситуациям (мобилен)

В процессе исследования нами были проанализированы процессы, методы управления профессиональной компетентностью и непосредственно инструменты управления профессиональной компетентностью менеджеров в муниципальном бюджетном учреждении по социальному обслуживанию населения. Кроме этого нами был проведен мониторинг соответствия фактической компетентности менеджеров разработанной нами компетентностной модели. Мониторинг проводился на основе опросов и тестирований менеджеров Центров социального обслуживания граждан Красноярского края, в котором участвовало 120 менеджеров данных учреждений. По каждому виду компетентности нами был использован отдельный инструмент. Управленческая компетентность оценивалась по методике, разработанной С.Э. Зелинским, социальная компетентность проверялась опросником Калининского, индивидуальная компетентность оценивалась тестом Пейсахова и личностная компетентность оценивалась компьютерным тестом «КОС-2» (Синявского и Федоришина) [5]. В результате проведения данного обследования нами были получены данные, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты мониторинга соответствия фактической компетентности менеджеров разрабатываемой в исследовании компетентностной модели менеджеров Центров социального обслуживания граждан Красноярского края

Управленческая компетентность	Процент сформированности, в %
Разрабатывает общую стратегию	38
Прогнозирует развитие событий	29
Мотивирует подчиненных на реализацию стратегии	40
Планирует изменения в организации	39
Координирует деятельность подчиненных сотрудников	59
Управляет документационными потоками	42
Личностная компетентность	Процент сформированности, в %
Побуждает команду к действию	45
Демонстрирует лидерские качества	42
Демонстрирует широкомасштабное мышление	47
Демонстрирует умение работать в команде	48
Демонстрирует психологическое мастерство	39
Социальная компетентность	Процент сформированности, в %
Отстаивает интересы организации	47
Ведет устные и письменные коммуникации;	74
Предупреждает и разрешает конфликты	53
Индивидуальная компетентность	Процент сформированности, в %
Способен к критическому мышлению, рефлексии	76
Планирует свое развитие	68
Организует свою работу индивидуально или в команде	56
Организует исследовательскую деятельность	49
Адаптируется к новым ситуациям (мобилен)	68

Из данной таблицы мы можем сделать вывод о достаточно не высокой сформированности компетентности у менеджеров сферы социального обслуживания, особенно по блоку управленческой и личностной компетентности. На сегодняшний день нами разрабатываются программы повышения квалификации как инструмент формирования компетентности, которые будут осуществляться за счет проведения тренингов, по формированию недостающей компетентности менеджеров сферы социального обслуживания населения.

Таким образом, проведенное нами исследование показывает, что развитие ключевых компетенций современного менеджера должно занимать ведущее место в стратегическом развитии современной организации, создавая дополнительное конкурентное преимущество для данных организаций в достаточно сложных конкурентных отношениях на российском рынке.

Библиографический список

1. Ананич, М. И. Компетентностный подход в подготовке кадров для инновационной экономики Новосибирской области / М. И. Ананич // Применение инновационных технологий обучения и контроля качества образования : сб. материалов региональной научно методической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения К. Л. Проворова. – Новосибирск : СГГА, 2009. – С. 30–37.
2. Багдасарьян, И. С. Подходы к формированию профессиональной компетентности менеджера / И. С. Багдасарьян // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 9. – С. 34–36.
3. Каячев, Г. Ф. Стратегическое управление фирмой : эволюция подходов и роль реальных опционов в современном менеджменте / Г. Ф. Каячев, В. С. Пекшева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2010. – № 1(9). – С. 28–37.
4. Кибанов, А. Я. Формирование системы управления персоналом / А. Я. Кибанов, Д. И. Захаров. – М. : ГАУ, 2010. – 104 с.
5. Покушко, М. В. Роль компетентностного подхода в формировании современного менеджера для социально-экономического развития Красноярского края / М. В. Покушко // Восточный вектор : социально-экономическое развитие Красноярского края. – 2015. – С. 210–211.
6. Черепанов, А. В. Развитие ключевых компетенций менеджеров как фактор достижения стратегических целей организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 13.11.2011 / А. В. Черепанов. – Новосибирск : Сибирская академия финансов и банковского дела, 2011. – 28 с.