

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА XXI ВЕКА

Баишева Е.М.

**Научный руководитель - канд. психол. наук, доцент Багдасарьян И.С.
Сибирский федеральный университет, г. Красноярск**

В современном мире управления такой фактор, как компетенция, играет важную роль в организациях. Развитие рыночных отношений в России стремительно растет и предъявляет новые требования к уровню квалификации управленческого персонала.

Р. Боятцис писал «Организациям необходимы менеджеры, которые могут не только способствовать достижению целей организации, но и делать это квалифицированно и эффективно, т.е. компетентные менеджеры».

Эпоха XXI века предъявляет новые требования к специалисту: профессионализм, мобильность, способность к творческой переработке все возрастающего потока информации и, ее компетентного использования в практике, готовность и умение специализироваться по отдельным отраслям науки, на практике совершенствовать свои профессиональные знания и умения. Э.М. Коротков указывал, что, кроме того, развитие наукоемких технологий требует от современного специалиста владение профессиональными знаниями на уровне, приближающемся к квалификации ученых.

В настоящее время, положение усугубляется так же и тем, что отсутствует серьезная система подготовки специалистов в области управления персоналом, что существенным образом тормозит как развитие теоретических основ работы с персоналом, так и практическое применение уже имеющихся разработок на практике. В связи с этим предлагается все больше и больше методов по повышению навыков управленческого персонала, (как технических, владения которыми влияет на эффективность и функционирование работы организации, так и личностных, направленных на создание благоприятного климата внутри коллектива организации), таких как: тренинги, лекции, семинары, деловые игры, стажировка, дистанционное обучение и многие другие. Рассмотрим подробнее каждый из этих методов.

Пожалуй, самым активным, эффективным и ведущим методом по обучению и повышению компетенций, как менеджера, так и всего персонала в целом является тренинг (психологический термин, от англ. train – тренировать). В проведение тренинга, работа направлена на формирование в менеджере умений и навыков, необходимых для более эффективного и успешного управления. Такие тренинги относятся к группе «Навыковый тренинг» и используются как бизнес-тренинги. Например, тренинг коммуникаций, переговоров, техники управления и т.д. Так же помимо этой группы выделяют социально-психологические, направленные на смену социальных потребностей, формирования навыков и психотерапевтические тренинги, которые используются в основном, как процедуры лечения. Навыковый тренинг может проходить в виде деловых, ролевых игр, метод «кейс», мозговой штурм.

Метод «Кейс» включает в себе ситуацию, на примере которой, менеджер индивидуально, либо в составе группы анализирует информацию, что является основной задачей данного метода. Так же с помощью метода «Кейс» обучающийся формирует в себе навыки выявления и решения сложившихся проблем в организации.

Метод «Деловых игр» включает в себе имитацию различных ситуации, и пути их решения. Основной задачей данного метода, является формирование эффективной работы в группах. Для проведения оценки эффективности работы данного метода зачастую используют метод «Видеоанализа», с помощью которого выявляются и устраняются ошибки проделанного обучения. Метод «Ролевых игр» по определению и эффективности результата сопоставим с методом «Деловых игр», единственное отличие в том, что полученный навык направлен на решения определенных ситуаций возникающих на предприятиях.

Проводимые тренинги не будут считаться эффективным, без дальнейшего анализа сотрудников усвоивших материал обучения, который заключается в постоянном поддержании эффекта полученного материала. Проверка и помощь менеджеру в использовании полученных навыков и знаний на практике.

Так же к активным формам обучения, и повышения компетентностных навыков относят семинары и конференции, участие в них развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях. Большое значение для менеджера имеет публичное выступление. Опыт выступления на конференциях формирует у руководителя навык ясного представления материала слушателям, а так же навык анализирования возникающих вопросов и продуктивного поиска ответов.

Еще одним методом повышения компетенций, является лекция (от лат. Lectio – чтение). Пассивная форма обучения, которая используется для изложения теоретических, методических знаний, и обучения применению полученной информации в практической деятельности. В этом процессе в качестве лекторов выступают руководители и квалифицированные специалисты предприятия или внешние лекторы. Лекцию относят к словесному методу обучения, применимой в основном в классах средней школы и в высших учебных заведениях. На предприятии лекции направлены на решение каких-либо проблем, ситуаций.

Эффективность данного метода заключается в предоставлении нового, ранее не изученного материала, с целью развития у группы эффективного восприятия информации и своевременного анализа полученного материала, что в дальнейшем может послужить для более эффективного и быстрого принятия решения.

В процессе обучения и повышения компетенции используют так же, метод стажировки. Суть метода в том, что сотрудник, для повышения своих профессиональных навыков направляется в другую организацию с целью обмена опытом. Планирование и применение стажировок, как формы развития персонала и формирования кадрового резерва, предусматривается в работе с кадровым резервом.

Возможно, этот метод не настолько эффективен, чтобы применять его с целью улучшения профессиональных навыков, так как в процессе обмена опытом в других организациях, существует риск получения не тех профессиональных компетенций, либо компетенций уровня значительно ниже необходимого.

Методы интерактивного и дистанционного обучения часто объединяют. Главная особенность этих методов в том, что обучение проходит без участия лектора (наставника).

Метод интерактивного обучения основан на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, а метод дистанционного обучения позволяет обучаться на расстоянии, за счет материала расположенного на Интернет-ресурсах, а так же различного рода обучающих порталах.

Существует множество других методов обучения, представленные выше методы являются самыми продуктивными, а так же самыми эффективными.

Таким образом, анализ современных методов обучения и повышения компетенций руководящих должностей, в условиях современной системы управления в организациях, а так же перечню предъявляемых требований к компетенциям и навыкам современного менеджера, показал, что наличие на предприятии собственной системы обучения и повышения квалификации необходимо. Так же необходимо прибегать к услугам компаний специализирующих свою деятельность на обучении персонала, создании обучающих программ для организаций и предприятий, проведение обучающих мероприятий. Возможно, что для эффективности функциональной работы предприятия необходимо предложить собственную систему анализа изученного материала и применения его на практике, что позволит минимизировать материальные затраты организации. Но так же, можно прибегнуть к помощи специализирующихся на этом предприятий, так как самостоятельный анализ полученных навыков управленческого персонала может быть не объективным, и неэффективным.