

УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Артёменко А.М. (Белорусская ГСХА)

Разработки моделей компетентности менеджеров отечественными и зарубежными учёными ведутся на протяжении последних 20-25 лет. Направлены на определение круга навыков и умений менеджеров и апробацию методик проверки их компетентности, определяемой как "способность действовать в соответствии с занимаемой должностью или выполняемой функцией и ожидаемыми стандартами" [1, С. 163].

Анализ литературных источников по вопросу построения моделей компетентности показывает, что подход имеет ряд недостатков:

- исследователями предложено свыше двухсот личных и деловых качеств, умений и навыков, которыми, по их мнению, должны обладать менеджеры. При этом наборы качеств у большинства исследователей редко совпадают;
- если личностные качества менеджеров и влияют на степень их личной эффективности, то определить их значимость в этом практически невозможно;
- личностные свойства являются потенциалом менеджера и их наличие само по себе не гарантирует успеха деятельности.

Достоинством моделей компетентности является то, что некоторые изучаемые элементы качеств образуют базис эффективного менеджмента, что учитывается в методиках профессионального отбора. Кроме того, по мнению специалистов по менеджменту, на большинстве отечественных предприятий управление базируется на личностях-руководителях, а не на управленческих процедурах, и они играют наиболее важную роль в эффективности использования всех видов ресурсов предприятия [2].

Автор попытка определить структуру уровня управленческого потенциала руководителей сельскохозяйственных предприятий. За основу была взята методика определения управленческого потенциала менеджеров, разработанная

зарубежными специалистами М. Вудкоком и Д. Френсисом [3]. Базовая методика была доработана и усовершенствована автором, оценена группой научных работников и руководителей-практиков, имеющих большой стаж работы в должности.

Качество труда управленческого работника в значительной мере зависит от степени реализации его способностей и поэтому оно может быть оценено по уровню и соответствию субъективных качеств руководителя требованиям, объективно предъявляемым выполняемыми функциями.

Сравнение результатов анкет позволяет получить информационную базу, использование которой даёт определённые преимущества. Например, информацию для желающих работать в должности руководителя. Кандидат знает, что требуется от него и может решить, насколько эта работа ему подходит. В результате снизится вероятность того, что назначенное на рабочее место лицо, окажется не соответствующим его требованиям.

В результате проведенного исследования установлено, что в среднем уровень управленческого потенциала нынешних руководителей составляет примерно 60 % требуемого. На наш взгляд, это означает для руководимых ими предприятий упущенные экономические возможности именно из-за руководителя, поскольку реально вносимый трудовой вклад в качественном отношении хуже, чем требуется.

Полученный эмпирический материал позволил разработать мероприятия по совершенствованию уровня управленческого потенциала руководителей.

Литература

1. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента. -СПб: Изд-во "Титер", 1999
2. Пархимчик Е.П. Кадровая служба предприятия (организации). -Мн.: НИИ труда, 1998
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощённый менеджер. Для руководителя-практика. -М.: "Делю ЛТД", 1994