

И. Е. Сарафанова

Оценка сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера

В статье раскрывается сущность и структура организационно-управленческой компетентности менеджера, рассматриваются методы и средства оценки, описывается опыт и представлены результаты оценки сформированности организационно-управленческой компетентности студентов специальности «менеджмент организации» ЯГПУ им. К. Д. Ушинского.

Ключевые слова: организационно-управленческая компетентность менеджера, профессиональная компетентность, оценка сформированности компетентности, уровни сформированности организационно-управленческой компетентности, тесты достижений, компетентностный тест, портфолио, кейс-измеритель.

I. E. Sarafanova

Assessment of Formation of the Manager's Organizational and Administrative Competence

In this article the essence and structure of the manager's organizational and administrative competence are revealed, methods and means of assessment are considered, experience is described and results of assessment of formation of the organizational and administrative competence of students of the speciality «Organization Management» of YSPU named after K. D. Ushinsky are presented.

Key words: the manager's organizational and administrative competence, a professional competence, assessment of formation of competence, levels of formation of the organizational and administrative competence, tests of achievements, a competence test, portfolio, a case measuring instrument.

После подписания в 2003 г. Болонской декларации Россия начала модернизацию образования, где одним из новшеств стало формирование компетентностей и компетенций. Теперь выпускник высшего учебного заведения по специальности «менеджмент» должен обладать определенным набором компетентностей одной из которых является организационно-управленческая.

Проведенный анализ литературы показал, что на сегодняшний день крайне мало разработана проблема формирования и оценки организационно-управленческой компетентности менеджера; в науке нет единого, устоявшегося мнения относительно понятий «компетентность», «управленческая компетентность», «организационная компетентность», оценки сформированности этих компетентностей менеджера.

На наш взгляд, организационно-управленческая компетентность менеджера – совокупность организационной и управленческой компетентностей, которая включает общепрофессиональные и специальные знания, умения, навыки, качества личности, способность и готовность к выполнению управленческих функций, задач организационного характера, принятию обоснованных управленческих решений, управлению деятельностью других людей. Она относится к группе профессиональных компетентностей, формирование и развитие которых «происходит в течение всей профессиональной жизни» специалиста [3, с. 126]. Нами разработана структура организационно-управленческой компетентности менеджера, представленная в таблице 1.

Таблица 1

Структура организационно-управленческой компетентности менеджера

Управленческая компетентность	управленческие знания	<ul style="list-style-type: none"> – знания об управленческих функциях; – знания об управленческих решениях; – знания о стратегиях организации; – знания об управлении людьми; – знания об управлении финансами; – знания об управлении производственной деятельностью; – знания об управлении качеством; – знания об управлении проектами
-------------------------------	-----------------------	--

	управленческие умения	<ul style="list-style-type: none"> – умеет выполнять управленческие функции; – умеет разрабатывать процедуры, методы, стратегии; – умеет оценивать условия, влияние, последствия решений, активы; – умеет анализировать взаимосвязи между стратегиями компаний; – умеет реализовывать стратегии, проекты организации; – умеет управлять персоналом, проектами; – умеет преодолевать сопротивления изменениям; – умеет внедрять инновации; – умеет решать управленческие задачи; – умеет принимать сбалансированные решения; – умеет применять знания на практике: современную систему управления качеством, применять технологии управления персоналом
	Ценности	<ul style="list-style-type: none"> – чувство ответственности за предлагаемые решения и действия; – гуманистические, демократические, человекоцентрированные ценностные ориентации; – уважение и осознание значимости других людей; – ценностное отношение к профессии
Организационная компетентность	организационные знания	<ul style="list-style-type: none"> – знания о проектировании организационной структуры, коммуникаций; – знания о распределении полномочий, их делегировании; – знания об организации групповой работы
	организационные умения	<ul style="list-style-type: none"> – умеет проектировать организационную структуру, коммуникации; – умеет распределять полномочия; – умеет эффективно организовать групповую работу; – умеет анализировать; – умеет применять знания на практике: современные концепции организации операционной деятельности
	Ценности	<ul style="list-style-type: none"> – чувство ответственности за предлагаемые решения и действия; – гуманистические, демократические, человекоцентрированные ценностные ориентации; – уважение и осознание значимости других людей; – ценностное отношение к профессии

На оценку сформированности компетентности существует как минимум два взгляда. Одни ученые считают, что «говорить о ее «измерении» на этапах подготовки специалиста не представляется возможным», так как «профессиональная компетентность – это сложная система внутренних психических состояний и свойств личности специалиста. Данная система не поддается прямому наблюдению, а проявляется косвенно в процессе профессиональной деятельности» [3, с. 125]. Другие ученые, наоборот, ищут пути оценки сформированности профессиональных компетентностей в процессе обучения в вузе, изучения дисциплин. Мы придерживаемся второй точки зрения.

Такие ученые, как М. Б. Чельшкова, В. И. Звонников, О. В. Давыдова рекомендуют в качестве оценочного средства – тест, так как «тесты позволяют установить величину ошибки измерения и оценить тем самым надежность полученных оценок» [4, с. 34].

Одним из эффективных инструментов контроля (оценки) могут быть тесты достижения. Они позволяют диагностировать степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками. В отличие от тестов интел-

лекта они измеряют влияние специальных программ обучения, профессиональной подготовки на эффективность обучения и овладение профессией. Выделяют тесты учебных и профессиональных достижений. Тесты учебных достижений предназначены для оценки усвоения знаний по конкретным дисциплинам, циклам дисциплин. Тесты профессиональных достижений оценивают уровень развития конкретных знаний и навыков, требуемых для отдельных профессий. Основой тестов профессиональных достижений являются ситуационные тесты, моделирующие часть той деятельности, которую предстоит выполнять испытуемым [2, с. 90–91].

Также, в науке выделяются компетентностные тесты. Они должны содержать компетентностно-ориентированные задания со свободно конструируемым ответом, желательно междисциплинарного характера (так как профессиональные компетенции имеют надпредметный характер, требующий разработки междисциплинарных тестов), на применение знаний в последующем обучении, жизненных или профессиональных ситуациях. Формулировка задания в таком тесте должна быть основана на учебной информации, а его выполнение требует переноса и применения

знаний в жизни или в профессиональной среде. Общая длина каждого теста должна быть не менее 20–25 заданий. К тестам следует прилагать шкалы (рубрики) для работы экспертов по проверке заданий со свободно конструируемым ответом. Шкалы создаются для каждого задания. Специалисты рекомендуют разрабатывать такие тесты в рамках критериально-ориентированного подхода. В связи с тем, что в этом подходе информация, полученная при тестировании, позволяет установить освоенные разделы учебного курса, компетенции или виды учебной деятельности, которые вызвали проблемы в усвоении [4].

Следующим методом оценки является портфолио. Портфолио – целевая подборка работ студента, раскрывающая его успехи и достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах, оценивающая умение самостоятельно решать проблемы различного содержания и проявлять логическое мышление при выполнении законченных практико-ориентированных работ, проектов и набросков, особенно значимых для поставленных целей обучения. Портфолио требует долгих часов на разработку и проверку, но, несмотря на это, оно обеспечивает: непрерывный процесс отслеживания и оценивания качества учебных достижений для организации внутривузовского мониторинга; многомерные представления о различных учебных достижениях и учебной деятельности, связанной с широким спектром задач учебного процесса; оценку мыслительной деятельности студента, его междисциплинарных умений, умений постановки проблем, решения нестандартных задач, понимания учебных предметов и овладения соответствующими навыками; привитие навыков анализа собственной деятельности, самоорганизации, самоконтроля, самооценки и позитивного отношения к критике своей деятельности; повышение учебной мотивации студентов за счет активного сотрудничества с преподавателем и участия в формировании материалов портфолио; понимание динамики развития своих результатов в процессе формирования компетенций [4].

Кроме вышеназванного для оценки сформированности компетентности менеджера рекомендуют применять кейс-измерители. Кейс-измерители – вид учебных кейсов и инновационных оценочных средств; совокупность ситуационных моделей профессиональной деятельности. Они применяются для аттестации студентов. Кейс-измерители включают специальные про-

блемные задачи, в которых студенту предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию. Данная реальная жизненная ситуация отражает практическую проблему и актуализирует определенный комплекс профессиональных знаний. Особенностью этой проблемы является отсутствие однозначных решений, побуждающих студента искать пути оптимизации подходов, анализировать методы решений и аргументировать свой выбор метода. Причем эти решения будут соперничать между собой по степени истинности.

В кейс-измерителе также разрабатывается оценочная шкала со стандартизированными градациями для работы экспертов. Эта шкала должна пройти эмпирическую валидизацию в процессе разработки кейса, после чего их публикуют вместе с каждым заданием кейса. Кейс-измеритель, как оценочное средство, обладает рядом достоинств и преимуществ. Преимущества кейс-измерителя заключаются в возможности оценивания уровня сформированности компетенций, развитии творческих способностей студентов, ориентации на модель конкретной профессиональной ситуации, развитии навыков критического мышления. Достоинства кейс-измерителей – мотивирующая роль, побуждающая студента к формированию собственных профессиональных позиций и самостоятельному приобретению знаний, формированию умений и навыков мыслительной деятельности, развитию способностей и умению самостоятельно перерабатывать большие массивы информации [4].

Все рассмотренные оценочные средства, измерители являются универсальными, так как могут применяться для оценки не только компетентностей менеджера, но и для других компетентностей, компетенций.

Для первичной оценки сформированности организационно-управленческой компетентности у студентов специальности «менеджмент организации» мы использовали тест. Наш тест нельзя в полной мере отнести к вышеописанному компетентностному тесту, но при формулировке заданий мы попытались соблюсти основные идеи компетентностного подхода. Наши вопросы были ориентированы на применение имеющихся знаний в профессиональных ситуациях управленческой деятельности. Тест состоял из 20 вопросов. Для его разработки мы изначально определили самые главные, основные компетенции, входящие в состав организационно-управленческой компетентности менеджера и уже по ним

в целом оценивали сформированность организационно-управленческой компетентности менеджера. Так, управленческая компетентность включает умение эффективно выполнять управленческие функции, так как управленческие функции раскрывают сущность управленческой деятельности; принимать, подготавливать эффективные управленческие решения, потому что управленческое решение является продуктом управленческого труда; способность разрабатывать и реализовывать стратегии в связи с тем, что «стратегия определяет направления формирования и развития потенциала организации» [1, с. 86]. В свою очередь, организационная компетентность включает способность эффективно организовать групповую работу. Мы ее выделили в качестве основной, так как эффективно организованная групповая работа позволяет получить качественный результат и способствует достижению результатов, которые не под силу каждому в отдельности.

Всего в исследовании участвовал 31 студент V курса специальности «менеджмент организа-

ции» ЯГПУ им. К. Д. Ушинского. Рассмотрим полученные результаты.

Проанализировав полученные результаты мы пришли к следующим выводам:

– у данной группы испытуемых в организационно-управленческой компетентности больше всего развито умение эффективно выполнять управленческие функции; затем способность эффективно организовать групповую работу; способность разрабатывать и реализовывать стратегии. И меньше всего в данной испытуемой группе развито умение принимать, подготавливать эффективные управленческие решения;

– в среднем больше и лучше развит организационный аспект профессиональной компетентности, меньше – управленческий аспект, что позволяет сделать вывод об умении и навыках будущих менеджеров выполнять организаторскую деятельность вообще (скорее всего, в разных сферах деятельности) и недостаточных навыках управленческой деятельности в частности.

Так же мы определили уровни сформированности организационно-управленческой компетентности, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Уровни сформированности организационно-управленческой компетентности

Структурный аспект	Компетентностный аспект
Управленческий аспект (Всего 15 вопросов, макс. 75 б.)	– Умеет (способен) эффективно выполнять управленческие функции; (вопросы: 1 – 7, макс. 35 б.)
	– умеет принимать, подготавливать эффективные управленческие решения; (вопросы: 8 – 11, макс. 20 б.)
	– способен разрабатывать и реализовывать стратегии (вопросы: 17 – 20, макс. 20 б.)
Интерпретация результатов: <u>Низкий уровень:</u> 0 – 53 % (0 – 40 б.; 0 – 8 правильных ответов) Студент обладает общим представлением о знаниях, умениях, навыках выполнения управленческой деятельности. Он имеет управленческие знания, но они поверхностные и неполные. При применении управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях он испытывает большие трудности. Управленческие умения и навыки в целом не сформированы, Студент обладает только отдельными операциями, действиями. Эти действия по осуществлению управленческой деятельности часто неправильные. <u>Средний уровень:</u> 60 – 80 % (45 – 60 б.; 9 – 12 правильных ответов) Студент обладает определенными управленческими знаниями, умениями, навыками. При этом управленческие знания на хорошем уровне, он знает многое, но не все знания достаточно прочные. При применении управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях он испытывает некоторые затруднения. У него также сформированы отдельные управленческие умения и навыки. Он способен правильно выполнять управленческие функции, принимать, подготавливать эффективные управленческие решения, разрабатывать и реализовывать стратегии только с помощью преподавателя. <u>Высокий уровень:</u> 86,6 – 100 % (65 – 75 б.; 13 – 15 правильных ответов) Студент обладает необходимыми управленческими знаниями, умениями, навыками в области функций управления, управленческих решений, стратегии организации для осуществления качественной, эффективной деятельности. Эти знания прочные, полные, системные. При применении управленческих знаний в конкретных, практических ситуациях он не испытывает особых затруднений. Управленческие умения и навыки студент применяет осмысленно и самостоятельно. Его действия по осуществлению управленческой деятельности в целом правильные	
Организационный аспект (Всего 5 вопросов, макс. 25 б.)	– Способен эффективно организовать групповую работу. (вопросы: 12 – 16, макс. 25 б.)
Интерпретация результатов: <u>Низкий уровень:</u> 0 – 40 % (0 – 10 б.; 0 – 2 правильных ответов)	

Студент обладает общими представлениями о знаниях, умениях, навыках выполнения организационной деятельности и, в частности, об организации групповой работы. Он имеет организационные знания, но они поверхностные и неполные. При применении организационных знаний в конкретных, практических ситуациях испытывает большие трудности. Организационные умения и навыки в целом не сформированы, он обладает только отдельными операциями, действиями. Эти действия по осуществлению организационной деятельности часто неправильные. Он не способен эффективно организовать групповую работу.

Средний уровень: 60 – 80 % (15 – 20 б.; 3 – 4 правильных ответов)

Студент обладает определенными организационными знаниями, умениями, навыками. При этом организационные знания на хорошем уровне, он знает много, но не все знания достаточно прочные. При применении организационных знаний в конкретных, практических ситуациях испытывает некоторые затруднения. У него также сформированы отдельные организационные умения и навыки. Он может эффективно организовывать групповую работу, но только с помощью преподавателя.

Высокий уровень: 100 % (25 б.; 5 правильных ответов)

Студент обладает необходимыми организационными знаниями, умениями, навыками в области групповой работы для осуществления качественной, эффективной деятельности. Эти знания прочные, полные, системные. При применении организационных знаний в конкретных, практических ситуациях не испытывает особых затруднений. Организационные умения и навыки применяет осмысленно и самостоятельно. Его действия по осуществлению организационной деятельности в целом правильные

Таким образом, в данной группе студентов-выпускников специальности «менеджмент организации» организационно-управленческая компетентность и ее аспекты развиты на среднем уровне. Анализ результатов тестирования позволит организовать поиск путей повышения эффективности образовательного процесса подготовки менеджера в вузе, особенно в условиях перехода на двухуровневую систему высшего профессионального образования.

Библиографический список:

1. Веснин, В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах [Текст] : учеб. пособ. / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007. – 176 с.
2. Мартыненко, О. Формирование и оценка профессиональных компетенций менеджеров в учебном процессе [Текст] / О. Мартыненко, И. Черная // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 86–91.
3. Никитина, Л. Технология формирования профессиональной компетентности [Текст] / Л. Никитина, Ф. Шагеева, В. Иванов // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 125–127.
4. Чельшкова, М. Б., Звонников, В. И., Давыдова, О. В. Оценка компетенций в образовании [Текст] : учеб. пособ. / М. Б. Чельшкова, В. И. Звонников, О. В. Давыдова. – М. : ГУУ, 2011. – 229 с.