

Исследование профессиональных управленческих компетенций менеджеров г. Екатеринбурга

Проблема исследования профессиональных компетенций менеджера важна уже по той причине, что является практически неизученной, хотя, несомненно, очень интересной. Мы можем отметить, что в России еще не проводилось исследование профессиональных компетенций менеджеров всех уровней управления и различных возрастных групп. Поэтому разработка данного направления, освещение его закономерностей с точки зрения науки открывает новые горизонты в исследованиях профессионального труда.

Компетенция – общая способность, основанная на знаниях, ценностях, склонностях, которая даёт возможность установить связь между знанием и ситуацией, обнаружить процедуру (знание и действие), подходящую для решения конкретной проблемы. Из определения мы видим, что компетенция является как инструментом оценки, так и инструментом развития профессионала, его карьеры и личности.

Целью нашего исследования является изучение профессиональных управленческих компетенций менеджеров г. Екатеринбурга. Объект исследования – менеджеры низшего, среднего и высшего звена в возрасте 20-24 года и 25-29 лет. Предмет исследования – управленческие компетенции менеджеров.

Научная новизна исследования заключается в том, что обобщены и описаны основные компетенции менеджеров разных ступеней и разных возрастных групп. Практическая значимость исследования состоит в возможности использования результатов для разработки программ по развитию профессиональных компетенций для менеджеров в соответствии их возрасту и уровню. А также полученные данные могут использоваться при подготовке учебных курсов по организационной психологии, психологии управления, по управлению персоналом и развития карьеры личности, а также в

практике профессионального консультирования и проведении тренингов личностного и профессионального роста.

В диагностике приняли участие 83 менеджеров в возрасте от 20 до 29 лет, обучающихся на Президентской программе переподготовки управленческих кадров. В качестве диагностического инструментария применялся компьютерный тест «Психологическая оценка поведенческих критериев». Тест разработан центром аналитических исследований при Президиуме РАН на основе системы психологического тестирования «НЕССИ» в 2004-2005 годах для использования в Программе подготовки управленческих кадров РФ.

Тест оценивает испытуемых по десяти основным шкалам:

1. Организаторские способности
2. Ориентация на конкретный результат деятельности
3. Способность планировать и проектировать
4. Обоснованность и самостоятельность в принятии решений
5. Мотивация к достижению
6. Способность к ведению переговоров
7. Готовность к изменениям
8. Способность к анализу
9. Способность к самообучению
10. Способность к прогнозированию

Максимальный балл по каждому показателю – 12.
Рассмотрим полученные результаты.

У менеджеров низшего звена возраста 20-24 наиболее развитой компетенцией является мотивация к достижению. С возрастом эта компетенция теряет свои позиции, а на первый план выходят организаторские способности. Мы предполагаем, что это связано с содержанием деятельности менеджеров низшего звена, организацией деятельности подразделения. С возрастом также незначительно выросли компетенции принятия управленческих решений. Это объясняется усложнением профессиональной деятельности, возрастанием ответственности за принятые решения и возрастными особенностями личности. Коммуникативная ком-

петенция, навыки самопрезентации и ведения деловых переговоров, готовность к изменениям и аналитические способности более выражены у менеджеров 25-29 лет.

У менеджеров среднего звена в возрасте 25-29 лет возрастают организаторские способности, которые способствуют более эффективному выполнению профессиональной деятельности. Остальные изменения незначительны.

В категории менеджеров высшего звена обеих возрастных группы доминируют организаторские и коммуникативные компетенции. В возрастной группе 25-29 лет компетенция принятия управленческих решений и стратегического мышления имеет незначительно более высокие показатели, что вероятно связано с опытом принятия управленческих решений.

Также в этой же возрастной группе менее выражены компетенции саморазвития, самообучения и прогнозирования. Мы предполагаем, что это связано с возрастными особенностями (консервативность).

Если рассматривать выраженность профессиональных компетенций в зависимости от занимаемой должности, то у менеджеров низшего звена наиболее развиты следующие компетенции: организаторские способности, компетентность принятия управленческого решения, мотивация к достижению, способность к самообучению.

У руководителей среднего и высшего звена доминируют организаторские способности и навыки ведения деловых переговоров.

Уровень выраженности коммуникативной компетентности и организаторских способностей возрастает в соответствии управленческой иерархии.

Таким образом, можно сделать вывод, что выраженность различных компетенций для разных возрастных групп имеет сходства и различия. Сходства в выраженности компетенций по возрастам могут объясняться общностью профессиональной сферы и профотбором на данную должность. Различия можно объяснить возрастными и индивидуальными особенностями и профессиональным опытом. В соответ-

ствии с управленческой иерархией большинство профессиональных компетенций достигает оптимального среднего уровня, но обнаружена яркая динамика трех компетенций: возрастает уровень выраженности организаторских и коммуникативных способностей и понижаются способности к анализу.

Н.В. Остапчук, А.А. Печеркина
РГППУ, Екатеринбург

Подходы к конструированию психологического сопровождения безработных граждан

Профессионализация человека на современном этапе развития общества перестает быть социально нормированным процессом и требует от него самостоятельной работы по постоянному самоопределению и построению себя как профессионала, которая длится в течение всей его жизни.

Результатом профессионального развития для большинства людей является самореализация в трудовой деятельности, которая сопровождается эмоциональной стабильностью, повышением оценки себя, своих способностей, удовлетворением потребностей и формированием мотивов достижения. Данный процесс сопровождается двумя значительными событиями, резко меняющими траекторию профессионального развития – это окончание трудовой деятельности при достижении пенсионного возраста и потеря работы. Особенно остро переживается человеком возникающая вследствие экономических преобразований как в мире, так и в стране потеря работы, так как относится к числу случайных, не всегда ожидаемых и трудно прогнозируемых критических ситуаций.

Безработица – не просто отсутствие работы, это также и социальная катастрофа, оказывающая мощное и разрушительное влияние на людей и прежде всего на экономическом, социальном и психологическом состоянии людей. И хотя безработица может оказаться мобилизующим волю испытанием, большинство прошедших через это говорят, что пережили отчаяние,