

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ У СИСТЕМІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Баніт Ольга

olgabanit@ukr.net

Для ефективного зростання та реалізації стратегії будь-якої організації необхідні компетентні співробітники. Серед інших особливо важливою категорією є менеджери вищої ланки (топ-менеджери), оскільки від рівня компетентності цих фахівців залежить конкурентоспроможність компанії на ринку праці. Актуальність розвитку професійної компетентності топ-менеджерів зумовлена постійно зростаючими вимогами ринку праці не стільки до конкретних знань, як до компетенцій і особистісних якостей.

Дефініції «компетентність», «компетенції», «кваліфікація» є ключовими напрямками сучасних досліджень у сфері як формальної, так і неформальної освіти. Система неформальної освіти топ-менеджерів, що передбачає, насамперед, навчання на робочому місці, яке має назву «внутрішньофірмове навчання», почала формуватися паралельно із зростанням кількості міжнародних компаній і транснаціональних корпорацій. У різних країнах це відбувалося в різний час, в Україні – з початком ХХІ ст.

Варто зауважити, що для ефективного управління сучасною організацією потрібні різні компетенції, але при цьому їх набір не є універсальним. Він залежить від цілей організації, стадії її розвитку, галузі й низки інших чинників. Проводячи конкретний аналіз нових завдань, що постають перед топ-менеджером, можна змодельовати ті компетенції, яких йому не вистачає, і запропонувати спеціальну програму навчання. За результатами вивчення наукових джерел можемо виокремити й класифікувати такі категорії критично важливих компетенцій сучасного топ-менеджера:

1. Компетентності, пов'язані з потенціалом працівника, можливостями його розвитку, використанням здібностей для того, щоб отримати нові компетенції. Їхнє значення тим більше, чим більше компанія налаштована на

зміни та необхідність розвитку нових компетенцій.

2. Компетентності, пов'язані з уміннями й здібностями, необхідними для вирішення конкретного робочого завдання. До них належать добре відомі комунікаційні компетенції, інтелектуальні, міжособистісні, організаційні, технічні, ділові, лідерські якості, самоорганізація тощо.

3. Компетентності, пов'язані зі знаннями, – це підготовка для виконання конкретних завдань в рамках професії, спеціальності, посади в організації. До цієї категорії входять компетенції, що описують той обсяг знань, якими працівник повинен володіти й може застосовувати їх у відповідній ситуації. Знання можуть стосуватися фактів, подій, правил, теорії.

4. Компетентності, пов'язані зі стилями діяльності, – описують особистісні характеристики, наприклад, соціальна спрямованість, орієнтація на співпрацю, реалізацію цілей.

5. Компетентності, пов'язані з принципами й цінностями, – стосуються правил, цінностей, переконань, що дозволяють визначити мотиви діяльності, пов'язані з очікуваннями від роботи, життєвими ролями, що впливають на здійснення вибору.

6. Компетентності, зумовлені інтересами, – передбачають переваги стосовно завдань, видів роботи, умов праці. Особливо впливають на ефективність у тому разі, коли професійна діяльність повністю співпадає з позапрофесійними інтересами.

7. Компетентності фізичні – стосуються умінь, пов'язаних з фізичними вимогами до роботи; поділяються на три групи: фізичні дані, чуттєві сприйняття, психофізіологічні особливості.

Останні дослідження в галузі менеджменту (Д. Джой-Меттьюз, К. Норт, Д. Меггінсон, Р. Сюрте, Г. Шмідт, І. Хентце та ін.), а також багаторічний досвід великих компаній показують, що ефективність і успішність топ-менеджера визначається передусім рівнем розвитку управлінської компетентності.

Управлінська компетентність – це якості, необхідні для ефективного виконання управлінських функцій при керівництві структурними підрозділами і/або процесами. Саме управлінські компетенції забезпечують практичні

здатності керувати виробництвом, окремими бізнес-процесами й бізнесом в цілому. Вони є відносно універсальними, тому що необхідні для будь-яких галузей і сфер виробництва: сучасний топ-менеджер повинен вміти керувати завданнями, ресурсами, людьми, інформацією, якістю, проектами і організаційними змінами.

Вважаємо за доцільне наголосити на важливості особистісних якостей топ-менеджера. Насамперед – це вміння бути лідером. Лідер – це той, хто швидко й чітко визначає цілі, завдання, розробляє стратегію їх виконання, делегує повноваження, контролює грамотне виконання усіх завдань в строк, бере на себе повну відповідальність за прийняті рішення.

Розвиток лідерських якостей топ-менеджерів є першорядним завданням бізнесу. Багатогранність лідерства, як суті роботи топ-менеджерів, спонукає компанії створювати не окремі тренінги з тієї чи іншої управлінської дисципліни, а реалізовувати комплексні програми розвитку лідерства – серію пов'язаних між собою форм і методів особистісного й професійного розвитку.

Розвиток лідерських якостей топ-менеджерів дозволить компанії якісно змінити склад своїх управлінців, досягти стратегічних цілей з максимальним ефектом і мінімальними витратами, згуртувати команду і зорієнтувати її на майбутнє і на успіх. Це зробить компанію конкурентоспроможною на ринку праці, залучить нові перспективні кадри, дасть можливість розвитку молодих фахівців, знизить плинність кадрів через причин неможливості кар'єрного зростання і саморозвитку.

Отже, розвиток професійної компетентності топ-менеджера передбачає внутрішньофірмове навчання у системі неформальної освіти, освоєння й реалізацію комплексу сучасних професійних знань і практичних навичок, оволодіння ефективними навичками управління та їх застосування у практичній діяльності, тобто набуття професійних компетенцій управлінського змісту.