



Управленческие компетенции руководителей бюджетных и частных организаций в контексте концепции ограничений



Емельяненко А.В.
Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии
и педагогики, Ульяновский
государственный университет

e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Аннотация

Статья носит обзорный характер. Представлены современные исследования, проведенные в рамках концепции ограничений. Акцент сделан на анализе изучения личности руководителей бюджетных организаций: сферы образования, культуры, здравоохранения. Приведены результаты сравнения управленческих компетенций руководителей бюджетных и частных организаций. Описаны характеристики личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры.

Ключевые слова

• концепция ограничений • управленческие компетенции •

Концепция ограничений руководителя, предложенная М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом в конце XX века, продолжает пользоваться заслуженной популярностью как среди исследователей, так и практиков в сфере управленческого и организационного консалтинга. Во многом это связано и с разработанным создателями инструментарием, который дает возможность диагностировать особенности личности и деятельности руководителя, ограничивающие успешность менеджера в профессиональной деятельности [1]. Использование данного теста (точнее батареи тестов, состоящих из трех взаимодополняющих методик) рекомендовано авторами-разработчиками как один из эффективных методов формирования «осознанной компетентности» и мотивации к профессионально-личностному развитию. Результаты теста позволяют выделить основные факторы и ресурсы систематизированной оценки слабых и сильных сторон современных менеджеров, определить запросы на перестройку концептуального видения личной карьеры [4]. Содержательность и прогностическая валидность данной концепции проверена многочисленными исследованиями, в том числе нашими собственными, обзор которых частично приводится в данной статье, и которые подтверждают, что она даёт широкий диапазон поиска реальных путей развития личностных и деловых качеств руководителей, позволяет ему определить способы корректировки и совершенствования своих компетенций.

Многочисленные исследования в контексте концепции ограничений проводятся как по анализу управленческих компетенций руководителя [2; 3; 8], так и в конкретных сферах управления – здравоохранения [9], образования [4; 5; 6], культуры [7]. Появляются и модификации классического инструментария, например, Н. Сас предлагает методику «Ограничение и преимущества профессиональной рефлексии преподавателя вуза», которая диагностирует четыре компонента рефлексивной культуры преподавателя и ее динамику: склонность к профессиональному рефлексированию, рефлексивно-когнитивный, рефлексивно-деятельностный и личностный компоненты [6]. Именно данные характеристики самоанализа, по мнению автора, максимально способны выявить не только ограничения профессиональных компетенций, но и преимущества, сильные стороны, что является и одной из приоритетных задач классического подхода в концепции ограничений.

Так, по исследованиям О.П. Осиповой [4], менеджеры образовательных организаций наибольшие проблемы, приводящие к снижению эффективности своей управленческой деятельности, связали с неумением управлять собой и своим личным временем; неспособностью справляться со стрессовыми ситуациями, возникающими в профессиональной деятельности; отсутствием ясного понимания своих личных ценностей и противоречием ценностей деловой и частной жизни; недостатком творческого подхода в профессиональной деятельности и неумением генерировать новые идеи. К развитым управленческим компетенциям менеджеры образования отнесли постоянное профессионально-личностное развитие, в том числе освоение новых технологий, связанных с управлением в условиях электронной информационно-образовательной среды; способность анализировать и рассматривать возможности ресурсного обеспечения организации и стратегии ее развития; возможность организации и командного участия в исследовательских и инновационных проектах.

Интересен и опыт применения методики М. Вудкока и Д. Френсиса в форме экспертной оценки специалистами в области организации здравоохранения и общественного здоровья, проведенной Б.А. Ясько и Б.В. Казариным [9]. С целью определения компетенций, необходимых для оптимального выполнения ряда задач, экспертам были предложены перечень управленческих компетенций (сильных сторон руководителя в концепции ограничений) и список профессиональных задач, содержащихся в Профессиональном стандарте. В результате оценки оказалось, что все 11 управленческих компетенций были оценены как востребованные, причем семь из них отмечены в качестве актуальных для руководителей всех уровней в организации здравоохранения. Данные различались по уровням должностей, например, наиболее существенными для главных врачей эксперты выделили: творческий подход в деятельности, влияние на окружающих, развитые навыки эффективного решения проблем, а также понимание особенностей управленческого труда. При сопоставлении выраженности управленческих компетенций у главных врачей, их заместителей и заведующих подразделений (по классическому способу работы с инструментарием), авторы выделили, в частности, что умение влиять на окружающих достоверно менее выражено в среде заведующих подразделениями в сравнении с заместителями главного врача, а умение наладить групповую работу значительно более высоко сформировано у главных врачей и у заведующих подразделениями по сравнению с заместителями главного врача. Результаты диагностики

«профилей» управленческих компетенций позволили провести анализ как общих для субъектов управленческой деятельности личностных свойств, способностей и умений, так и вариативных для разного уровня руководящих должностей в организациях здравоохранения.

Исследование с целью сравнения управленческих компетенций руководителей бюджетных и частных организаций и описания выявленных различий проведено под нашим руководством А.А. Рассохиным. В нем приняло участие 47 руководителей бюджетных и 38 – частных организаций. Оказалось, что менеджеры бюджетных организаций превосходят в умении обучать и развивать подчиненных (t-критерий 4,428, $p < 0,001$), умении влиять на окружающих (3,213, $p < 0,01$), умении добиваться результатов в нужные сроки и с определенным качеством (2,324, $p < 0,05$). Менеджеры частных компаний обладают более четкими личными ценностями (-3,580, $p < 0,001$), активнее используют творческий подход (5,119, $p < 0,001$), проявляют больше управленческих навыков в способности управлять собой (-3,111, $p < 0,01$), в эффективном решении возникающих проблем (-2,942, $p < 0,01$), в понимании особенностей управленческого труда (-3,330, $p < 0,01$) и умении наладить командную работу (-2,431, $p < 0,05$). Еще один интересный результат был получен относительно характеристики, связанной с определением личных целей. Показатели в обеих группах не выявили тенденции к различиям и были достаточно высоки в целом: участвующие в исследовании руководители способны определять цель, оценивать альтернативные возможности ее достижения, оценивать последствия принятых решений и нести за них ответственность.

В рамках данного исследования также проводился сравнительный анализ мужчин и женщин руководителей (уже без привязки к форме собственности организации). Значимые различия в пользу мужчин-руководителей были получены по шкалам четких ценностей (2,041, $p < 0,05$) и понимания особенностей управленческого труда (2,389, $p < 0,05$), в сторону женщин-руководителей – в практической способности руководить (2,758, $p < 0,01$).

Это исследование показало более широкий спектр развитых управленческих способностей руководителей частного бизнеса, что, на наш взгляд, часто и определяет их большую эффективность. Наиболее яркие преимущества проявляются в реализации творческого потенциала и сформированности личных ценностей, что согласуется и с результатами выше проанализированных исследований, которые эмпирически подтверждают, что руководитель, осознавая и учитывая иерархию собственных ценностей, анализируя ценности сотрудников (коллег и подчиненных), во многом определяет приоритетные ценностные ориентации в организации в целом и способен выстраивать доверительные отношения, оптимизируя профессиональную коммуникацию [5; 8].

Интересным представляется исследование Е.В. Убы по характеристикам личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры [7]. В данной работе использовался полный инструментарий методики М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, состоящий из трех методик. На первом этапе (тест № 1 «Вы сами») руководители оценивали свои сильные стороны и ограничения, на втором этапе (тест № 2 «Работа») ими проводился анализ своей работы и должностных функций с точки зрения того, каких именно управленческих навыков они требуют от них в первую очередь. Уже на этом этапе можно было сопоставить результаты по актуальности тех или иных ограничений для конкретной ситуации, как и предлагали создатели методики. Действительно, специфика конкретной сферы, работы и должности задает приоритет тем или иным ограничениям. На третьем этапе (тест № 3 «Другие») проводилась оценка руководителей со стороны нескольких подчиненных, которая потом усреднялась. По итогам данных всего исследования был получен «взвешенный» показатель преимуществ и ограничений руководителя, позволяющий руководителю определить важные области для развития и повышения эффективности его управленческой деятельности.

Наиболее «яркими» ограничениями для женщин-руководителей в организациях культуры по самоанализу стали неумения влиять на людей и обучать подчиненных, а также остановленное саморазвитие. При скорректированных результатах (после анализа требований конкретной должности) на первое место выходит низкая способность формировать коллектив, и только затем актуальны – неумение обучать и недостаточное влияние на людей. И, наконец, при добавлении в анализ мнения подчиненных, мы получаем на вершине рейтинга ограничений – остановленное саморазвитие, недостаточное понимание особенностей управленческого труда и способностей решения возникающих проблем. Автор исследования отмечает, что здесь свою роль играет и стаж работы руководителя (сравнению подвергались группы со стажем работы до и более 5 лет), в целом, у женщин-руководителей с большим стажем

руководящей работы существует меньше личностных ограничений в реализации управленческой деятельности, наибольшей проблемой остается неумение обучать и нехватка способности или желания помочь подчиненным в их развитии и реализации потенциала.

На последнем моменте опять остановим наше внимание. Каждый руководитель, в собственной практике, так или иначе, сталкивается с необходимостью совершенствования тех, кем он руководит [2]. Рост внутренней мотивации сотрудников, повышение их профессиональной компетентности, поддержание высоких стандартов работы приводит к формированию благоприятной среды для личностного роста и развития, способности извлекать уроки из опыта работы, совершенствуя процесс и содержание деятельности. Именно развитие персонала может выступить ключевым фактором в организационной и управленческой эффективности, особенно в быстроменяющихся условиях современной бизнес-среды.

Обобщая результаты по анализу гендерного фактора в управленческой деятельности в исследованиях А.А. Рассохина и Е.В. Убы, отметим в качестве сильных сторон женщин-руководителей практическую способность руководить и добиваться результатов с помощью усилий других сотрудников, а также умение максимально использовать свое время, энергию и компетенции, высокую стрессоустойчивость.

Таким образом, изучение руководителей бюджетных организаций сферы образования, культуры, здравоохранения показало, что развитыми управленческими компетенциями прежде всего выступают постоянное профессионально-личностное развитие, умение влиять на окружающих и наладить командную работу для достижения конкретной цели. Руководители частных организаций демонстрируют более широкий спектр управленческих способностей и преимуществ в реализации творческого потенциала и сформированности личных ценностей. В целом, проведенный анализ современных исследований в контексте концепции управленческих ограничений позволяет сделать вывод, что эта концепция остается актуальной моделью и инструментарием для управленческого консалтинга.

Список использованной литературы:

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. М.: Дело, 1991. 320 с.
2. Горяйнова Н.М. Навыки обучения подчиненных – одна из ключевых компетенций современного менеджера // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2009. № 19. С. 372-382.
3. Конышев В.А. Эффективность менеджера – успех деятельности предприятия // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 2(138). С. 308-313.
4. Осипова О.П., Савенкова Е.В., Шклярова О.А. Транспрофессионализм как ресурс в системе подготовки менеджеров образования в педагогическом вузе // Преподаватель XXI век. 2021. № 2-1. С. 58-68. DOI 10.31862/2073-9613-2021-2-58-68.
5. Пилипчевская Н.В., Зырянова Е.В. Ценностно-смысловые ориентации будущих менеджеров в образовании // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53-7. С. 161-167.
6. Сас Н. Характеристика методики «Самоанализ ограничений и преимуществ профессиональной рефлексии преподавателя вуза» // Актуальные проблемы гуманитарного образования: материалы VI Международной научно-практической конференции. Минск: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов Республики Беларусь. 2019. С. 89-92.
7. Уба Е.В. Характеристика личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры. Ульяновск. 2019. URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/41188> (дата обращения: 1.11.2021)
8. Шушарина А.Я., Михайлова И.В. Ценностные ориентации руководителей. Инновационный потенциал молодежи. 2016: Сборник работ студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам Всероссийского фестиваля научного творчества. Ульяновск: Ульяновский государственный университет, 2016. С. 317-322.
9. Ясько Б.А., Казарин Б.В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 109-137.

Managerial competencies of heads of budgetary and private organizations in the context of the concept of constraints

Emelyanenkova A.V.

PhD of Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Ulyanovsk State University

E-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Abstract

The article is of recapitulative nature. Modern studies carried out within the framework of the concept of restrictions are presented. The emphasis is on the analysis of the study of the heads of budgetary organizations: education, culture, health care. The results of the comparison of managerial competencies of heads of budgetary and private organizations are given. The characteristics of personal limitations in the implementation of managerial activities of women heads of cultural institutions are described.

Key words

• concept of constraints • managerial competencies •

References

1. Woodcock M., Francis D. The released manager. For the head-practice: translated from English from English M.: Delo, 1991. 320 p.
2. Goryainova N.M. Teaching the skills of subordinates is one of the key competencies of a modern manager // Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. 2009. N 19. P. 372-382.
3. Konyshov V.A. The effectiveness of the head is the key to the success of the enterprise // Bulletin of Orenburg State University. 2012. N 2(138). P. 308-313.
4. Osipova O.P., Savenkova E.V., Shklyarova O.A. Transprofessionalism as a resource in the system of training managers of education in a pedagogical university // Teacher of the XXI century. 2021. N 2-1. P. 58-68. DOI 10.31862/2073-9613-2021-2-58-68.
5. Pilipchevskaya N.V., Zyryanova E.V. Value-semantic orientations of future managers in education // Problems of modern pedagogical education. 2016. N 53-7. P. 161-167.
6. Sas N. Characteristics of the methodology «Introspection of limitations and advantages of professional reflection of a university teacher» // Actual problems of humanitarian education: materials of the VI International Scientific and Practical Conference. Minsk: Information and Computing Center of the Ministry of Finance of the Republic of Belarus. 2019. P. 89-92.
7. Uba E.V. Characteristics of personal limitations in the implementation of managerial activities of women heads of cultural institutions. Ulyanovsk. 2019. URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/41188> (accessed: 1.11.2021)
8. Shusharina A.Ya., Mikhailova I.V. Value orientations of managers. Innovative potential of youth. 2016: Collection of works by students, postgraduates and young scientists based on the results of the All-Russian Festival of Scientific Creativity. Ulyanovsk: Ulyanovsk State University, 2016. P. 317-322.
9. Yasko B.A., Kazarin B.V. The personality model of a specialist: methodological justification and practical significance // Organizational psychology. 2020. Vol. 10. N 4. P. 109-137.