

**Управленческие компетенции: методический аспект**

*Еремина Яна Геннадьевна*

Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета имени И.И. Ползунова, Бийск, Россия

*E-mail: Yana.Eremina@mail.ru*

Развитие управленческого потенциала одна из наиболее актуальных проблем современного менеджмента. Перед руководителем, который наиболее грамотно хочет достичь поставленных целей и добиться реализации намеченных планов, всегда стоит вопрос выбора успешных путей достижения желаемого.

Для начала нужно определиться, что подразумевается под словом компетенции. Компетенции - формальные требования или способности к личным, профессиональным и т.п. качествам сотрудника, его способность решать профессиональные задачи.

Существует три вида компетенций:

1. Специальные компетенции. Формируются в процессе выполнения трудовых функций.
2. Образовательные компетенции. Вырабатываются в процессе образовательной деятельности.
3. Управленческие компетенции.

Управленческие компетенции подразумевают наличия собственного ресурса у руководителя. Данный ресурс включает в себя:

- Аналитический ресурс. Способность руководителя к принятию и анализу полученной информации.
- Координационный ресурс. Под ним подразумевается возможность руководителя к принятию жизненных или организационных решений.
- Организационный ресурс. В этом ресурсе очень важны психологические, индивидуальные особенности руководителя.

Так же наряду со своими ресурсами руководитель использует ресурсы своих подчиненных или групповые ресурсы.

Если говорить о способности руководителя решать перспективно более сложные управленческие задачи, нежели чем те, с которыми он имеет дело в данный момент времени, необходимо оценить его уровень управленческих компетенций.

Виды управленческих компетенций:

1. Коммуникативность. Руководитель создает и поддерживает сеть формальных коммуникаций как внутри компании, так и вне ее.
2. Информированность. Помогает отслеживать и принимать новинки местных и международных компаний, тем самым обеспечивая эволюционный рост своей фирме.
3. Анализаторская способность. Позволяет руководителю ясно видеть и анализировать общую задачу, сопоставить разрозненную информацию, вычленив из общего потока информации самую суть.
4. Адаптация. Генерирует различные варианты, оценивает их влияние на работу организации.

5. Организованность. Помогает определить приоритеты, составные компоненты задачи, распределять их выполнение по времени.

6. Уверенность.

7. Целеустремленность. Готовность руководителя сделать все для достижения цели.

8. Сотрудничество. Умение вовлечь других в свои идеи или привлечь их внимание

9. Терпение. Руководитель с высоким уровнем терпения способен придерживаться намеченного плана.

В некоторых случаях руководители могут пользоваться дополнительными наборами компетенций. Например, он может воспользоваться таким творческим ресурсом управления, как делегирование.

Выделенные выше аспекты дают возможность создать набор критериев для оценки управленческих компетенций руководителя.

Мы провели исследование в ходе которого предприняли попытку разработать универсальные методические инструментари, нацеленные на комплексную оценку компетентности. Данная методика базируется на методе рейтинговых оценок. Методика прошла апробировку на ведущих предприятиях г.Бийска. В исследовании приняли участие специалисты ФНПЦ Алтай в количестве 50 человек. Результаты представлены в таблице.

Компетенции

Удельный вес

Оценка

Коммуникативность

0,060

6

0,36

Информированность

0,2

9

1,8

Анализаторская способность

0,1

7

0,7

Адаптация

0,040

6

0,24

Организованность

0,1

3

0,3

Уверенность

0,035

5

1,75

Целеустремленность

0,1

3

0,3

Сотрудничество

0,1

2

0,2

Терпение

0,065

1

0,065

Делегирование

0,2

9

1,8

Итого:

1

50

По данным исследования можно сделать вывод, что наиболее важными для руководителя являются такие компетентности, как информированность, делегирование и уверенность. На втором месте после них идут аналитическая способность, коммуникативность и организованность.

Управленческие компетенции имеют немаловажную роль в эффективности работы организации. Чем более обширный управленческий ресурс руководителя, тем выше вероятность развития организации в перспективе.