

ЕКСПРЕС - ТЕХНОЛОГІЯ ВИЯВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ У АБІТУРІЄНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЇ” В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО РОЗВИТКУ ОСВІТИ

Анотація. У статті розкриваються питання формування та апробації моделі оцінки професійно-особистісних якостей абітурієнтів, які обрали спеціальність “Менеджмент організації”, для того, щоб надати їм допомогу у визначенні своєї професійної придатності до специфічної діяльності менеджера.

Ключові слова: оцінка професійно-особистісних якостей, факторно-критеріальні оціночні моделі, абітурієнт, компетентнісний підхід.

Аннотация. В статье раскрываются вопросы формирования и апробации модели оценки профессионально-личностных качеств абитуриентов, выбравших специальность “Менеджмент организации”, с целью оказания им помощи в определении своей профессиональной пригодности к специфической деятельности менеджера.

Ключевые слова: оценка профессионально-личностных качеств, факторно-критеріальні оціночні моделі, абітурієнт, компетентнісний підхід.

Annotation. This article is about forming and examining the model of the level of professional-personality qualities of university entrants of speciality “Manager of organization” to help them to make a definition of their professional fitting to specific activity of manager.

Key words: the level of professional-personality qualities, value models, university entrant, activity of manager.

Постановка проблеми. Однією з найважливіших професій, представники якої масштабно впливають на діяльність та життя інших людей, є професія менеджера. Від талановитості, а також від відповідності кожного з них своїй посаді залежить ефективність діяльності підприємств та всієї економіки, яку “роблять” певним чином люди, організовані менеджерами для досягнення суспільних та особистісних цілей. Саме завдяки ефективному менеджменту економічно розвинені країни (особливо Японія, яка дуже бідна природними ресурсами) стали багатими.

Здійснювати ефективний менеджмент можуть фахівці, які не тільки одержали в процесі навчання відповідні професіональні знання та вміння, але ще й мають для цієї складної діяльності специфічні здібності та якості, риси

характеру. Тобто мова йде про тих, хто може отримати знання дійсно використати на практиці на користь суспільних та одночасно і особистісних інтересів (самореалізація в трудовій діяльності).

Допомогти абітурієнтам визначитися у виборі професії менеджера, важливість якої складно переоцінити, є одним з напрямків реалізації компетентнісного підходу до підвищення якості діяльності вищих навчальних закладів відповідного профілю, посилення людиноцентричності освіти на даному етапі трансформації суспільства.

Стан вивченості проблеми. На сучасному етапі трансформації суспільства компетентнісному підходу до розвитку освіти приділяють особливу роль всі учасники Болонського процесу. Цій темі присвячені праці багатьох вітчизняних вчених і практиків, зокрема російські дослідники О.Н. Олейнікова, А.А. Маравтева, Є.В. Коновалова, Є.В. Тартакова, які трактують “компетентність” як спроможність особистості на основі органічної єдності набутих знань, умінь, досвіду та ставлень здійснювати як звичайну, так і нову діяльність у певній галузі. Вітчизняна педагогіка також має певні напрацювання в цьому напрямі. Проблему компетентності на різних рівнях аналізу розробляли С. Гончаренко (тлумачення явища компетентності), І. Тараненко (компетентність як здатність до найефективнішого застосування знань), А. Василюк (сучасні підходи до компетентності вчителів), К. Корсак (цивілізаційна компетентність), І. Ящук (життєва компетентність особистості), В. Ковальчук (соціальна компетентність), А. Михайличенко, В. Аніщенко (професійна підготовка на основі стандарту компетентності), О. Локшина та інші [4], [5].

Але аналіз більш ніж 300 таких робіт показує, що компетентнісний підхід у них розглядається або з позиції загальнотеоретичного змісту, або конкретних предметів (чому вчити?), або технологічних засобів (як вчити?) досягнення цієї компетентності. На практиці допомога абітурієнтам у питанні виявлення здібностей до певної сфери діяльності через роботу центрів професійної орієнтації в якійсь мірі надається. Але там мова йде, в

основному, про виявлення за допомогою тестів схильності до сфер діяльності: “людина - техніка”, “людина - людина”. Що ж стосується конкретних, специфічних та дуже важливих професій з типу “людина - людина”: менеджера, лікаря, вчителя, то вирішення цих проблем ще потребують пошуку своїх методів вирішення.

У зв'язку з вищенаведеним *метою даної статті* є розкриття технологічної можливості виявлення в абітурієнтів (під час прийому на спеціальність) на основі самооцінки тих базисних професійно-особистісних якостей, які повинні бути в студента, щоб він відповідав специфічній посаді менеджера. Мова йде про основні якості, без яких менеджер узагалі не може відбутися.

Виклад основного матеріалу. Ідея допомогти молодій людині в пошуку адекватної їй професії не відрізняється особливою новизною, бо певна система профорієнтації існувала у сфері освіти ще за радянських часів.

Однак, ця система базувалася в основному на використанні принципу – сподобається чи на сподобається самому учневі та чи інша професія після ознайомлення зі змістом трудової діяльності, що є недостатнім для успішного вибору.

На думку автора, органічне поєднання цього підходу з попереднім виявленням ще на шкільній лаві природних здібностей та професійно-особистісних якостей (тобто сутності людини) було б оптимальним. Але для цього потрібно було б змінити пріоритети діяльності шкільних, а можливо і дошкільних, навчальних закладів у рамках посилення людиноцентричної освіти.

Але поки такої зміни не настало, можна задіяти оперативну експрес-технологію оцінки адекватності абітурієнтів обраній професії менеджера.

Технологія такої оцінки включає в себе процес виявлення в абітурієнтів адекватних професійно-особистісних якостей за допомогою комплексу оціночних моделей на кваліметричній основі. Це дозволяє виявити рівень наявності в абітурієнтів цих якостей.

Автором запропонована двоступенева модель такої оцінки (рис.1). На першому ступені оцінюються базисні якості, без яких менеджер узагалі не може відбутися. На другому ступені – ті важливі якості, які потрібні для успішного менеджера, тобто ті, які сприяють здійсненню ефективної менеджерської діяльності. Таким чином, мова йде поки що тільки про професійно-особистісні якості, не зачіпаючи необхідного рівня знань, умінь, навичок, які набуваються в процесі навчання. Але автор дотримується такої принципової позиції, що вчити цьому потрібно тільки тих, хто здатен ці набуті знання використати корисно і для себе, і для суспільства (в обличчі споживача, роботодавця, оточуючого соціуму та інше).

Формування двоступеневої оцінювальної моделі професійно-особистісних якостей абітурієнтів (надалі – моделі ПОЯА) проходило в три етапи. На першому етапі на основі аналізу численних праць учених та практиків менеджменту вдалося скласти перелік тих професійно-особистісних якостей (близько 45), які притаманні успішним (конкурентноздатним) менеджерам, які довели це своєю ефективною діяльністю.

На другому етапі шляхом соціологічного опитування 119 працюючих менеджерів (які вчилися в Університеті менеджменту освіти протягом трьох останніх років та Міжрегіональній академії управління персоналом) та роботодавців було виявлено найбільш вагомими з них, які найбільше впливають на успішність управлінської діяльності. Кожному з реципієнтів було поставлено завдання розставити пріоритети (найважливіші, на їхню думку, якості), виходячи з 10-бальної шкали оцінювання.

Так, найбільш вагомими виявилися такі якості: лідерство – 1003 бали, організаційні здібності – 845 балів, комунікабельність – 810 балів, креативність – 611 балів, стресостійкість – 601 бал. Такі результати соціологічного дослідження дали змогу для формування першого та другого ступеня ступенів моделі ПОЯА (див. рис.1). До параметрів першої автор відносить три якості, які вважає базовими: лідерство, організаторські

здібності, комунікабельність. До другого ступеня віднесені наступні якості: креативність, стресостійкість, упевненість у собі. Третій етап є найбільш складним, тому що пов'язаний з формуванням факторно-критеріальних моделей оцінки цих якостей в абітурієнтів.

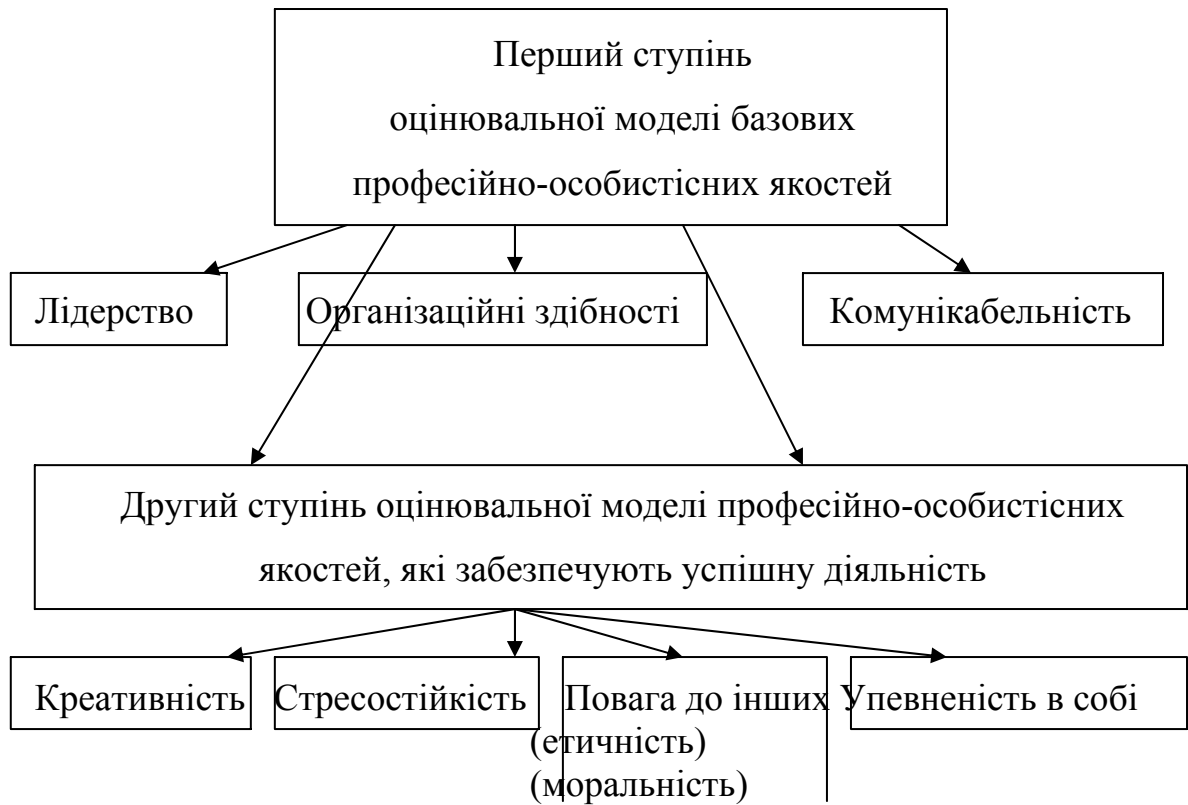


Рис.1. Двоступенева модель оцінки професійно-особистісних якостей абітурієнтів (ПОЯА)

Поділ професійно - особистісних якостей на базові та ті, що сприяють успішній діяльності на посаді менеджера викликане, як вже зазначалося вище, тим, що далеко не кожен з бажаючих отримати кваліфікацію менеджера може дійсно здійснювати діяльність по керівництву організацією та людьми, яка є рушійною силою для досягнення цілей кожної організації.

Щоб бути менеджером, потрібно обов'язково мати певні здібності та професійно-особистісні якості до управлінської діяльності. Тобто здатність бачити перспективу, мати аналітичні здібності та цілеспрямованість у досягненні цілей, швидко розуміти сутність проблеми та рішуче приймати

рішення, уміти переконувати людей, мати харизму, щоб повести людей за собою та інше.

Таким чином, мова йде про лідерські якості людини. Дійсно, не маючи лідерських якостей, як можна керувати організацією чи її осередками, досягаючи цілей за допомогою інших людей?

У табл. 2 наведено макет оцінювальної моделі лідерських якостей абітурієнта з використанням кваліметрії, зокрема, факторно-критеріального моделювання на кваліметричній основі. При їх побудові було застосовано відомі правила та принципи, які висвітлені в навчально-методичній літературі [1], [2], [3].

Критеріальну основу факторів склала частота, з якою проявляється та чи інша якість у людській поведінці в різних життєвих ситуаціях, що спостерігали за собою самі абітурієнти протягом свідомого життя.

Нижче, у таблиці 1, наведено макет однієї з базових факторно-критеріальних кваліметричних моделей оцінки, зокрема рівня лідерських якостей абітурієнтів.

Таблиця 1.

Модель кваліметричної оцінки лідерських якостей

№	Фактори лідерства	Вагомість	Критерії факторів	Значимість критерію
1	Здатність захоплювати за собою оточуючих емоційно	0,15	1. Проявляється завжди та в усіх ситуаціях 2. Проявляється часто 3. Проявляється періодично 4. Проявляється інколи 5. Ніколи не проявляється	1,0 <u>0,8</u> 0,5 0,3 0,0
2	Здатність переконувати завдяки логіці	0,20	1. Проявляється завжди та в усіх ситуаціях 2. Проявляється часто 3. Проявляється періодично 4. Проявляється інколи 5. Ніколи не проявляється	1,0 0,8 <u>0,5</u> 0,3 0,0
3	Здатність швидко приймати правильні	0,25	1. Проявляється завжди та в усіх ситуаціях	1,0

	рішення		2. Проявляється часто 3. Проявляється періодично 4. Проявляється інколи 5. Ніколи не проявляється	<u>0,8</u> 0,5 0,3 0,0
4	Наявність цілеспрямованості (постійний рух у напрямку до досягнення цілей)	0,20	1. Проявляється завжди та в усіх ситуаціях 2. Проявляється часто 3. Проявляється періодично 4. Проявляється інколи 5. Ніколи не проявляється	1,0 <u>0,8</u> 0,5 0,3 0,0
5	Наявність вольових якостей (через подолання себе)	0,20	1. Проявляється завжди та в усіх ситуаціях 2. Проявляється часто 3. Проявляється періодично 4. Проявляється інколи 5. Ніколи не проявляється	1,0 <u>0,8</u> <u>0,5</u> 0,3 0,0

Апробація базових оціночних моделей здійснювалася в процесі набору студентів на спеціальність “менеджмент організації” в Університеті менеджменту освіти АПН України, факультет менеджменту та психології. Цей факультет має специфічну особливість надавати післядипломну освіту, тобто абітурієнти вже мають якийсь ступінь фахової освіти. Оскільки мова йде про систему післядипломної освіти, набір здійснюється не по балах Центру незалежного тестування, а по балах, одержаних у результаті тестування в самому навчальному закладі за спеціальною програмою. Групі абітурієнтів чисельністю 19 осіб після закінчення тестів на фахові знання було запропоновано відповісти на питання моделі-анкети з метою виявлення думок у самих абітурієнтів про наявність (через прояви в них самих) тих чи інших складових параметрів професійно-особистісних якостей. Можна стверджувати, що самооцінка не завжди об’єктивна. Однак, уже сама по собі вона змушує абітурієнтів замислитися над своїм ЕГО та наблизитися до своєї майбутньої професії.

Аналіз використання експрес технології виявлення професійно-особистісних якостей у 19 абітурієнтів показав (див. табл.4), що лише частину з них – усього 5 осіб під номерами 3, 8, 9, 13, 14 – можна віднести до тих, хто за своїми базовими характеристиками наближається до необхідних.

Ще 5 абітурієнтів (під номерами 2, 7, 11, 16, 19) мають лише окремі високі параметри, але в цілому можуть орієнтуватися на спеціальність “менеджмент організації”. Інші 9 (47,4% від загального числа абітурієнтів) у дуже незначному ступені володіють тими необхідними якостями, які повинні бути присутніми в ефективних менеджерів.

Після отримання результатів разом з тестами на виявлення знань з кожним абітурієнтом було проведено співбесіду. Під час співбесіди абітурієнти були ознайомлені як з результатами оцінювання їх знань, так і з результатами виявлення професійно-особистісних якостей з відповідними коментарями. При цьому особлива увага приділялася обговоренню виявів необхідних для менеджера якостей у тих, у кого вони виявлені в найменшому ступені. Їм (а їх 47,4%) рекомендовано звернути увагу на вибір професії та, можливо, перейти з цими ж оцінками знань на спеціальність “управління персоналом та економіка праці” в цьому ж навчальному закладі. Не завжди такі рекомендації відповідали меркантильним інтересам факультету (можливий недобір у групі менеджерів), але вони завжди сприятимуть вирішенню дуже важливого соціально-економічного завдання – самореалізації особистості в трудовій діяльності.

Таблиця 2.

Результати самооцінки абітурієнтами своїх базових професійно-особистісних знань

№	П.І.Б.	Лідерські якості	Організаційні здібності	Комунікабельність
1.	А.П.Д.	0,29	0,30	0,58
2.	А.Г.П.	0,55	0,58	0,88
3.	Б.А.Г.	0,68	0,73	0,64
4.	В.Т.Л.	0,44	0,35	0,54
5.	В.С.В.	0,47	0,42	0,35
6.	Г.З.О.	0,39	0,35	0,50
7.	Д.В.І.	0,55	0,56	0,61
8.	Д.В.С.	0,79	0,72	0,56

9.	К.М.М.	0,70	0,81	0,92
10.	К.Р.С.	0,58	0,45	0,40
11.	К.Д.М.	0,60	0,55	0,70
12.	К.О.П.	0,43	0,48	0,53
13.	К.В.М.	0,92	0,86	0,68
14.	Н.К.С.	0,87	0,75	0,86
15.	Ф.К.К.	0,35	0,30	0,45
16.	У.Н.П.	0,56	0,51	0,68
17.	Ш.М.А.	0,45	0,49	0,48
18.	Щ.Г.В.	0,39	0,35	0,30
19.	Я.П.В.	0,51	0,58	0,65

Характерна особливість тріади базових професійно-особистісних якостей полягає в тому, що відсутність (або наявність лише у невеликому ступені) однієї з них робить малоефективними й інших двох з точки зору одержання довготривалих високих результатів. У цьому сенсі немає потреби інтерпретувати ці три показники особистості у вигляді одного комплексного оціночного показника.

Висновки. З посиленням людиноцентричності освіти проблема допомоги учням пізнати своє місце в житті і, зокрема, у трудовій діяльності буде все більше загострюватися. З позицій компетентнісного підходу це буде означати, що вчити конкретної професії потрібно тих, хто зможе одержані знання успішно застосувати на практиці.

У зв'язку з цим експрес - технологія оцінки професійно-особистісних якостей абітурієнтів спеціальності “менеджмент організації”, яка розроблена автором, якраз і закликає на практиці вирішувати проблему демократичного відбору тих, хто придатний реалізувати функції менеджера. Сутність демократичності оцінки полягає в тому, що вона носить виключно рекомендаційний характер для абітурієнтів в інтересах кожного з них, а в кінці-кінців – для всього суспільства.

Експериментальна перевірка першого ступеня моделі оцінювання професійно-особистісних якостей абітурієнтів було проведено на факультеті менеджменту та психології УМО АПН України під час прийому студентів на спеціальність “менеджмент організації”. Результати оцінки підтвердили, що біля 47% абітурієнтів за своїми особистісними якостями мало підходять для специфічної діяльності менеджерів. Це було доведено до їх відома під час співбесіди. І хоча в інформації для виявлення цих якостей була лише думка самих абітурієнтів (самооцінка), яку не можна вважати достатньо об’єктивною, тим не менше результати оцінки були сприйняті багатьма абітурієнтами як інформація до роздумів та конкретних дій. Наприклад, 4 з 9 абітурієнтів з низькою оцінкою виявлених базових якостей перейшли на навчання за спеціальністю “управління персоналом та економіка праці”.

Подальше удосконалення запропонованого макету моделі ОПОЯ може відбуватися як у напрямку об’єктивізації інформації щодо відповідних якостей абітурієнтів, так і через використання другого ступеня цієї моделі. Пропонується вже в цьому навчальному році експериментально апробувати повну модель ОПОЯ в групі випускників цієї спеціальності. Але мета такого оцінювання буде вже дещо інша. Мова йде про виявлення рівня конкурентоспроможності випускників, тобто визначення наскільки вони відповідають вимогам роботодавців на ринку праці. Цьому питанню автор приділить особливу увагу у подальших дослідженнях.

Таким чином, у тріаді реалізації компетентнісного підходу до розвитку освіти: кого вчити, чому вчити і як вчити - автор виділяє першу складову: по-перше, як найменш розроблену, по-друге, – найбільш вагому з точки зору самореалізації особистості в контексті розвитку людино центричної освіти.

Література

1. Ануфрієва О.Л. Оцінювання роботи загальноосвітнього навчального закладу 1-го ступеня за кінцевими результатами : курс лекцій / О.Л. Ануфрієва. – К. : Міленіум, 2003 – 32 с.

2. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу : навч. посібник / Г.А. Дмитренко. - К. : ІЗМН, 1996. – 140 с.

3. Дмитренко Г.А., Олійник В.В., Ануфрієва О.Л. Цільове управління: вимірювання результатів діяльності учнів і педагогів :навч.-метод. посіб. / Г.А.Дмитренко, В.В.Олійник, О.Л.Ануфрієва. – К. : УПК ККО, 1996. – 84 с.

4. Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та сучасні перспективи. Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.

5. Локшина О.І. Розвиток компетентісного підходу в європейській освіті : Зб. матер. з досв. управл. діяльн. та метод. роб. / О.І. Локшина. – Чернівці, 2007. – 140 с.