

УДК 378.147

АНАЛИЗ САМООЦЕНКИ СТУДЕНТАМИ ОСВОЕНИЯ НАВЫКОВ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

Иванов Виталий Николаевич¹,

д-р техн. наук, профессор,

e-mail: vitaly-ivanov@yandex.ru,

¹Омский государственный технический университет, г. Омск, Россия

В статье проводится анализ закономерностей в профессиональной самооценке обучающихся менеджменту и раскрытии существующих слабых мест и возможностей в этом обучении. В представленном материале рассмотрены результаты исследования по самооценке освоения навыков студентами при их обучении менеджменту, которые следует учитывать в образовательном процессе высшего учебного заведения для качественной подготовки управленческих кадров. Установлены тренды в самооценке студентов по овладению основными навыками менеджмента в зависимости от имеющегося трудового стажа, количества лет обучения в высшем учебном заведении, индивидуальных характеристик психофизиологических факторов. Проанализированы полученные данные как по характеру (фенотипу), так и темпераменту (генотипу) студентов. Анализ проводился по десяти наиболее часто встречаемым навыкам эффективно работающих менеджеров. Полученные результаты могут быть использованы в совершенствовании используемых подходов и методов обучения менеджменту, в том числе с использованием принципа дифференциации обучения.

Ключевые слова: менеджер, профессиональные компетенции, самооценка студента, черты характера, обучение

ANALYSIS OF STUDENTS' SELF-ASSESSMENT OF MASTERING THE SKILLS OF AN EFFECTIVE MANAGER

Ivanov V.N.¹,

doctor of technical sciences, professor,

e-mail: vitaly-ivanov@yandex.ru,

¹Omsk State Technical University, Omsk, Russia

The article analyzes the patterns in the professional self-assessment of management students and the disclosure of existing weaknesses and opportunities in this training. The presented material discusses the results of a study on self-assessment of the development of skills by students in their management training, which should be taken into account in the educational process of a higher educational institution for high-quality training of managerial personnel. Trends in students' self-assessment of mastering basic management skills have been established, depending on the available work experience, the number of years of study at a higher educational institution, individual characteristics of psychophysiological factors. The obtained data are analyzed both by character (phenotype) and temperament (genotype) of students. The analysis was carried out on the ten most frequently encountered skills of effectively working managers. The results obtained can be used to improve the approaches and methods of management training used, including using the principle of differentiation of training.

Keywords: manager, professional competencies, student self-assessment, character traits, training

DOI 10.21777/2500-2112-2022-4-20-26

Введение

Восприятие преподавателем вуза параметров личности студентов, уровня их профессиональной компетентности такое же субъективное, как и собственное восприятие студентами своих зна-

ний, умений и навыков [1]. Это может существенно мешать взаимодействию преподавателя и студентов. Описанные ниже результаты исследования, приближающие как тех, так и других к объективности в понимании состояния поднятого вопроса, должны быть актуальными и интересными для широкого круга читателей.

Обладание на высоком уровне профессиональными навыками – это то, что отличает высококлассных специалистов в любой сфере деятельности, позволяя им сотрудничать и успешно выполнять свою работу. Навыки в основном развиваются через многократно повторяющийся жизненный и рабочий опыт, в процессе аудиторного обучения их можно освоить лишь в некоторой степени. С учетом данного обстоятельства актуальным представляется наблюдение за тем, как оценивают свои навыки в менеджменте студенты на разных курсах обучения, с различным профессиональным стажем, индивидуальными чертами личности. Ведь моделирование развития профессионализма управленцев начинается с адекватного понимания своей личности [2, с. 196].

Важно за период обучения сформировать мотивацию у студента к освоению и совершенствованию компетенций [3], максимально развить навыки, ориентированные на запросы рынка труда [4], сформировать у выпускников индивидуальную траекторию профессионального развития, чтобы они быстро могли начать хорошо выполнять свою работу. Работодателям требуются кадры с реально высокими значениями профессиональных компетенций. Таким ценным кадрам они готовы платить высокую заработную плату. Посредственное владение навыками может привести кандидата к профессиональной неустроенности [5]. Заблуждения студентов, их ограничивающие убеждения о своих способностях и навыках мешают их качественному обучению менеджменту. Важно учитывать ряд психологических аспектов, оказывающих влияние на результат обучения.

Проведившийся ранее анализ навыков эффективно работающих менеджеров позволил выявить их около 60, при этом были установлены десять наиболее часто встречаемых [6, с. 32], которые взяты автором для анкетного опроса студентов, используемого в основе описываемых ниже исследований. Исследование проводилось по следующим навыкам: 1 – вербальная коммуникация (включая умение слушать); 2 – умение управлять временем и стрессом; 3 – способность принимать решения; 4 – выявление, определение и разрешение проблем; 5 – стимулирование, мотивирование (добавлено автором в опрос для методически правильного описания навыка) и влияние на других лиц; 6 – делегирование полномочий; 7 – постановка целей и формулировка видения будущего организации; 8 – самоанализ; 9 – создание команды; 10 – управление конфликтами.

1. Методика исследований

Профессиональные навыки менеджера можно измерить балльной оценкой. В исследовании при опросе студентам было предложено оценить своё владение каждым из десяти навыков по шкале от нуля (полное отсутствие навыка) до десяти (владение навыком, дающее в работе стопроцентный результат на профессиональном уровне). С применением закрытого анкетирования автором было опрошено 122 студента различных курсов очной, очно-заочной и заочной форм обучения двух омских университетов. В опросе уточнялся трудовой стаж студента. Кроме самооценки навыков, после прослушивания лекции о наиболее популярных факторных моделях личности, студенты в той же анкете отвечали на вопросы о том, кем они себя воспринимают: интровертами, амбивертами или экстравертами, а также насколько сильной они оценивают свою нервную систему. По последнему фактору в традициях российско-советской школы психофизиологии [7, с. 8] в анкете студентам было предложено выбрать один из трёх типов нервной системы: сильный, средний и слабый. Термин «слабый тип нервной системы» было предложено воспринимать как «тонкий», так как это лучшим образом раскрывает возможности этого типа, например, улавливать нюансы во внешней среде, и снимает отрицательную коннотацию термина. Амбиверсия, как промежуточное значение между интроверсией и экстраверсией, рассматривалась в связи с тем, что личность с данной характеристикой фактора имеет собственные закономерности процессов мотивации, отличные от закономерностей мотивации интровертов и экстравертов, а также отличные от других направленностей на профессиональную [8] и учебную деятельность [9]. Информация по заяв-

ленным, исходя из характеров студентов, значениям оцениваемых обоих психофизиологических факторов персонально по каждому студенту перепроверялась с точки зрения их темперамента, опираясь на связь между конституцией тела и врождёнными психофизиологическими свойствами личности [10].

Для упрощения понимания выявленных трендов, в работе приведены линейно аппроксимированные значения полученных зависимостей.

2. Результаты исследований

Рассмотрим вначале, как студенты оценивают свои перечисленные выше навыки менеджера в зависимости от их трудового стажа. В исследовании приняли участие студенты с трудовым стажем от нуля до тридцати лет. На рисунке 1 приведены полученные зависимости по всем десяти исследуемым навыкам. Степень владения студентами девятью навыками прогнозируемо и существенно повышается с увеличением стажа работы. Неизменным остаётся только навык делегирования полномочий, который отображён на рисунке 1 почти горизонтальной широкой сплошной линией. Независимо от стажа работы студенты в среднем оценивали этот навык на уровне 6,2–6,3 баллов. Только по этому навыку даже возникали вопросы при заполнении анкет студентами.

Данная проблема относится к типовым ошибкам руководителей, известна под названием «копание в песочнице», и требует глубокой проработки при обучении студентов менеджменту. Как правило, менеджер не готов передавать свои полномочия по двум причинам: из-за опасения, что это будет расценено как некомпетентность или слабость, и из-за того, что он считает, что никто не сделает лучше его самого. Постепенно слабое обладание навыком приводит к хронической перегрузке менеджера.

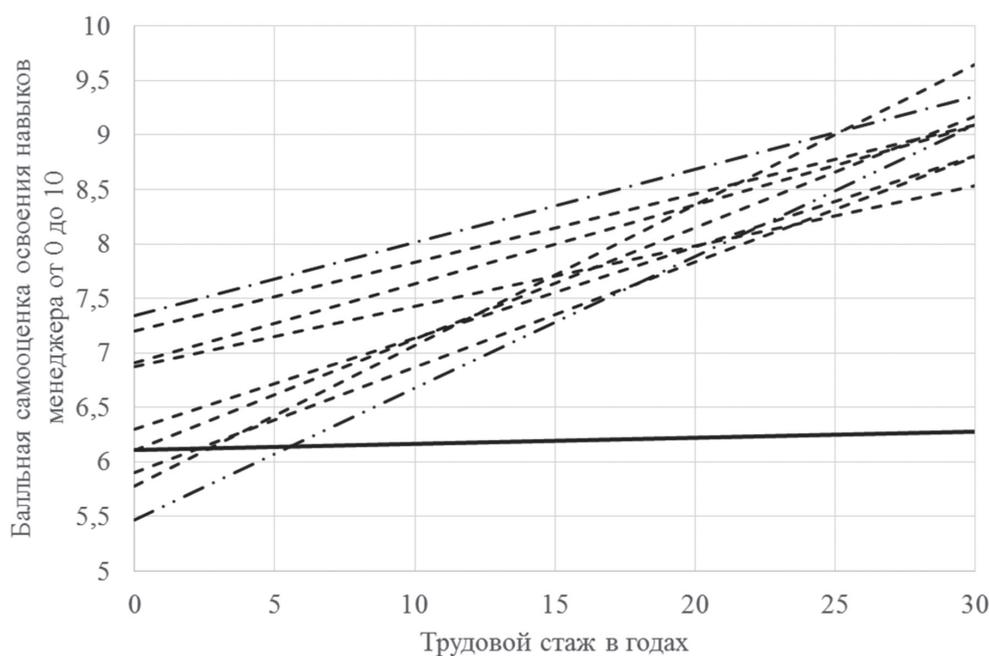


Рисунок 1 – Зависимость самооценки студентов по владению исследуемыми навыками менеджера от их трудового стажа

Следует обратить внимание на то, что студенты, обучающиеся менеджменту, даже при полном отсутствии трудового стажа в среднем считают, что обладают высокой степенью развития всех рассматриваемых профессиональных навыков, указывая значения баллов в верхней половине шкалы. Вряд ли это адекватное восприятие, так как нет предела роста профессионального мастерства. Тем не менее, важно поддерживать уверенность в себе у начинающих менеджеров, так как она – необходимая профессиональная черта их характера. Педагогу важно научиться «мягко» подводить студентов к обладанию новыми навыками, поэтапно открывая для них всё новые «двери». Кроме того, высокая само-

оценка позитивно влияет на снижение количества допускаемых ошибок, и данная зависимость научно описана полвека назад [11, с. 70].

Наименьшую балльную оценку из всех десяти навыков при малом трудовом стаже студенты дают своему навыку стимулировать, мотивировать и влиять на других лиц. На рисунке 1 этот навык отображён штрихпунктирной линией с двумя точками. Наибольшую балльную оценку при малом трудовом стаже студенты дают своему навыку самоанализа. Этот навык отображён штрихпунктирной линией с одной точкой. Чуть ниже расположена линия зависимости по такому навыку, как вербальная коммуникация (включая умение слушать).

С увеличением стажа работы наиболее интенсивно, согласно самооценке студентов, растёт навык постановки целей и формулировки видения будущего организации. При имеющемся трудовом стаже более двадцати пяти лет студенты (заочной формы обучения) оценивают этот навык наиболее высокими баллами.

Перейдём к рассмотрению результатов, полученных при изучении зависимостей самооценки студентов по владению исследуемыми навыками эффективного менеджера от количества лет их университетского обучения.

Среди навыков с растущими значениями балльной оценки выделяются три навыка, которые почти не показали роста. Это умение управлять временем и стрессом (навык показал наихудшую динамику); стимулирование, мотивирование и влияние на других лиц; постановка целей и формулировка видения будущего организации. Плохая динамика последнего из перечисленных навыков в сочетании с наиболее динамичным его ростом при приобретении студентами трудового стажа наводит на мысль о том, что наилучшим решением стало бы освоение данного навыка при прохождении производственных практик.

Рассмотрим далее, как зависит самооценка студентов по владению исследуемыми десятью навыками менеджера от их собственной самооценки по шкале интроверсия-экстраверсия. На рисунке 2 в виде столбчатой диаграммы представлены средние значения балльной оценки для интровертов (левые столбцы), амбивертов (средние столбцы) и экстравертов (правые столбцы) по десяти исследованным навыкам. Номер навыка на рисунке соответствует номеру навыка, указанному во введении. Из рисунка видно, что оценивающим себя экстравертами студентам свойственна более оптимистичная оценка владения всеми навыками. Это подтверждает выявленную ранее тенденцию, что интроверты более пессимистичны в оценке своих возможностей в управлении из-за большего ожидания негативных аффектов от ошибок, хотя и допускают по статистике меньшее количество этих ошибок, чем экстраверты [8]. Студенты-интроверты нуждаются в поддержании их оценки собственных возможностей. Наибольшее расхождение в два балла в самооценке владения навыком считающих себя интровертами и экстравертами выявлено по пятому навыку – стимулирование, мотивирование и влияние на других лиц.

Полученные данные опирались на проявление характера (фенотипа) студентов в самооценке. После персональной проверки каждого студента на его врождённый темперамент (генотип) полученные данные были перепроверены. Результаты получились практически те же.

Обладание на высоком уровне навыком само по себе не даёт гарантии, что он будет успешно применён. Многое зависит от создаваемых условий, которые в том числе формирует и сам менеджер. Так, например, экстраверты показывают лучшие результаты в конкурентной борьбе с другими, а интроверты – в условиях группового сотрудничества [8].

Рассмотрим теперь, как зависит самооценка студентов по владению исследуемыми десятью навыками менеджера от их самооценки силы собственной нервной системы. На рисунке 3 в виде столбчатой диаграммы представлены средние значения балльной оценки для студентов, считающих, что у них сильная нервная система (левые столбцы), средняя (средние столбцы) и слабая (правые столбцы) по десяти исследованным навыкам.

Из графика видно, что по большинству навыков высокие значения баллов навыков склонны себе давать студенты, считающие, что их нервная система сильная. В целом отличия в основном невелики и часто не выходят за значения погрешности. Наибольшие отличия выявлены по второму навыку – умению управлять временем и стрессом. Это вполне логичный результат, так как люди с сильной нервной системой отличаются большей стрессоустойчивостью и самоконтролем.

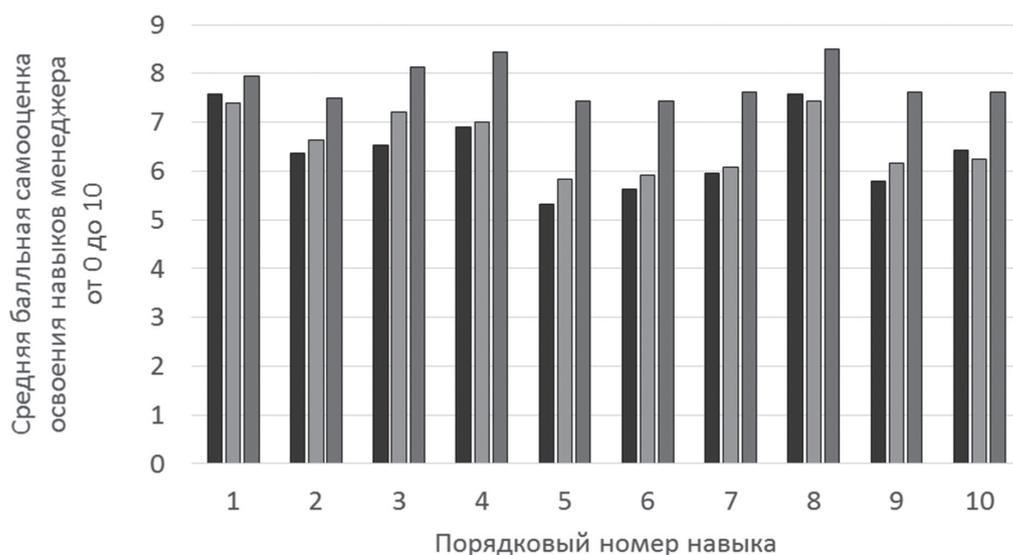


Рисунок 2 – Зависимость самооценки студентов по владению исследуемыми десятью навыками менеджера от их собственной самооценки по шкале интроверсия-экстраверсия

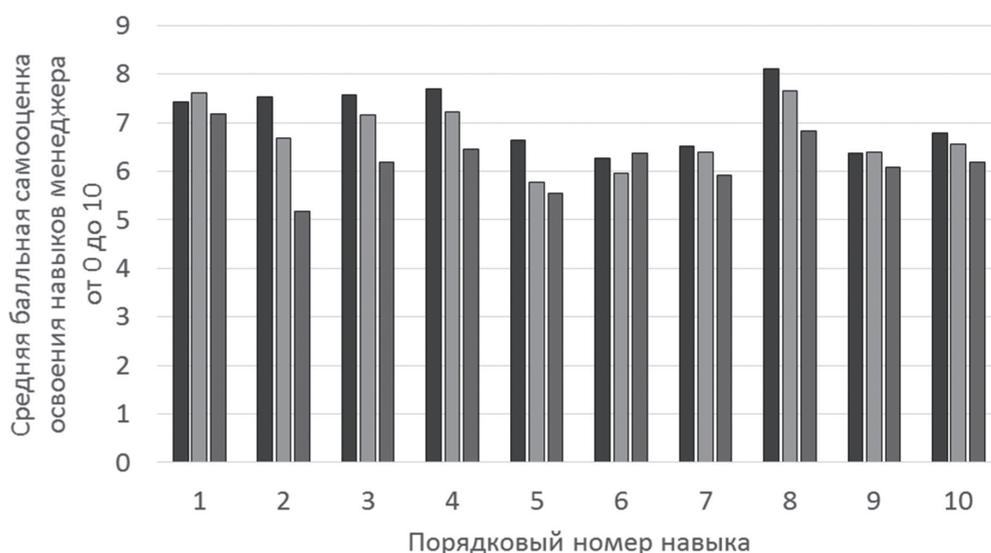


Рисунок 3 – Зависимость самооценки студентов по владению исследуемыми десятью навыками менеджера от их собственной самооценки силы собственной нервной системы

После персональной проверки каждого студента на его врождённый темперамент (генотип) полученные данные были перепроверены. Результаты получились несколько иными. По семи из десяти навыкам с небольшим перевесом по отношению к студентам с сильной нервной системой более высокую балльную оценку своих навыков давали студенты с нервной системой средней силы. Студенты со слабой нервной системой, как и на рисунке 3, показали самые низкие результаты самооценки владения навыками.

Заключение

Роли человеческого фактора в экономике, принятии управленческих решений в последнее время обоснованно уделяется большое значение [12]. Результаты исследований, отражённые в данной работе, показали зависимость самооценки обладания навыками эффективного менеджера студентов от ряда факторов. Знание закономерностей позволяет более эффективно выстраивать процесс развития студентов, обучения

их менеджменту. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что наиболее высоко оценивают свои навыки эффективного менеджера студенты-сангвиники, обладающие сильной или средней силы нервной системой и относящиеся к экстравертам. Данное заключение совпадает с широко поддерживаемым научным сообществом мнением автора трёхфакторной модели личности Ганса Айзенка о том, что сангвиники являются наиболее успешными. Однако, есть сферы управленческой деятельности, с которыми среднестатистически хорошо справляются менеджеры с другим характером и темпераментом. Например, согласно рисунку 2, такой навык, как вербальная коммуникация (включая умение слушать), хорошо реализуется у интровертов, а значит, в случае, когда нужно хорошо чувствовать внешнюю среду, более высоких результатов могут добиваться и флегматики, и меланхолики с не слишком слабой нервной системой.

В результате выполненных исследований удалось установить, что тяжелее всего осваивается такой навык, как делегирование полномочий, связанный со стажем, что требует уделения особого внимания этому навыку в период вузовской подготовки. Выявленная в исследовании низкая самооценка студентами собственной компетенции во владении навыком стимулирования, мотивирования и влияния на других лиц (рисунок 2) является основанием для повышения внимания к данной теме в процессе обучения. Также следует акцентировать внимание студентов со слабой нервной системой на необходимость приложения дополнительных усилий в освоении навыка умения управлять временем и стрессом.

Список литературы

1. Ботвич Т.А., Ларюшкина А.В. Психологические основы направленности совместной продуктивной деятельности преподавателя и студента в высших учебных заведениях // Информационные системы и технологии: монография / науч. ред. Л.Л. Буркова. – М.: Перо, 2022. – Гл. 1. – С. 5–39.
2. Герасимов Б.Н. Методология управления: Инновационные и традиционные методологические инструменты. – Самара: Изд-во Самар. ун-та гос. управления «Международный институт рынка», 2021. – 292 с. – ISBN 978-5-98972-138-2.
3. Надточий Ю.Б., Ивашова В.А. Мотивация как фактор, влияющий на качество образования // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2021. – № 3 (57). – С. 131–147. – DOI 10.25688/2076-9121.2021.57.3.07.
4. Черняк Т.В. Качество профессиональной подготовки и карьеры HR-менеджеров (в оценке выпускников) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9, № 3. – С. 27–34. – DOI 10.12737/2305-7807-2020-27-34.
5. Рыбаков В.А. Востребованность человеческого капитала выпускников гуманитарных вузов на рынке труда // Теория и практика общественного развития. – 2020. – № 5 (147). – С. 67–71. – DOI 10.24158/tipor.2020.5.12.
6. Вэттен Д.А., Камерон К.С. Развитие навыков менеджмента / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – 5-е изд. – СПб.: Нева, 2004. – 672 с.
7. Теплов Б.М. Психофизиология индивидуальных различий // Избранные труды: в 2 т. – М.: Педагогика, 1985. – С. 5–189. – URL: https://www.phantastike.com/common_psychology/works_t_2/djvu/view/ (дата обращения: 12.12.2022). – Текст: электронный.
8. Bente C., Anghelache V. Comparative aspects concerning the effects of extraversion on performance in a cognitive task in competitive and cooperative conditions // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2012. – Vol. 33. – P. 558–562. – DOI 10.1016/j.sbspro.2012.01.183.
9. Чумакова Т.Н., Гречкина В.И. Экстраверсия, интроверсия и амбиверсия: влияние направленности личности на учебную деятельность // Научные достижения в XXI веке: сборник науч. тр. по материалам VI Междунар. науч.-практ. конф. (г. Анапа, 1 февр. 2020 г.). – Анапа: Изд-во науч.-исслед. центра эконом. и соц. процессов, 2020. – С. 23–27.
10. Reliability of self-reported constitutional questionnaires in Ayurveda diagnosis / C. Dunlap, D. Hanes, C. Elder [et. al.] // Journal of Ayurveda and Integrative Medicine. – 2017. – Vol. 8 (4). – P. 257–262. – DOI 10.1016/j.jaim.2017.04.011.
11. Dalkey N.C. The Delphi Method: an Experimental Study of Group Opinion. – Santa Monica, CA: Rand, 1969. – 79 p. – RM-5888-PR. – URL: https://www.rand.org/pubs/research_memoranda/RM5888.html (дата обращения: 12.12. 2022). – Текст: электронный.

12. *Иванов В.Н., Маковецкий М.Ю.* Поведенческая концепция принятия инвестиционных решений на финансовых рынках // *Финансовый бизнес.* – 2020. – № 1 (204). – С. 23–34.

References

1. *Botvich T.A., Laryushkina A.V.* Psihologicheskie osnovy napravlenosti sovmestnoj produktivnoj deyatel'nosti prepodavatelya i studenta v vysshih uchebnyh zavedeniyah // *Informacionnye sistemy i tekhnologii: monografiya / nauch. red. L.L. Burkova.* – M.: Pero, 2022. – Gl. 1. – S. 5–39.
2. *Gerasimov B.N.* Metodologiya upravleniya: Innovacionnye i tradicionnye metodologicheskie instrumenty. – Samara: Izd-vo Samar. un-ta gos. upravleniya «Mezhdunarodnyj institut rynka», 2021. – 292 s. – ISBN 978-5-98972-138-2.
3. *Nadtochij Yu.B., Ivashova V.A.* Motivaciya kak faktor, vliyayushchij na kachestvo obrazovaniya // *Vestnik MGPU. Seriya: Pedagogika i psihologiya.* – 2021. – № 3 (57). – S. 131–147. – DOI 10.25688/2076-9121.2021.57.3.07.
4. *Chernyak T.V.* Kachestvo professional'noj podgotovki i kar'ery HR-menedzherov (v ocenke vypusknikov) // *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii.* – 2020. – T. 9, № 3. – S. 27–34. – DOI 10.12737/2305-7807-2020-27-34.
5. *Rybakov V.A.* Vostrebovannost' chelovecheskogo kapitala vypusknikov gumanitarnyh vuzov na rynke truda // *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya.* – 2020. – № 5 (147). – S. 67–71. – DOI 10.24158/tipor.2020.5.12.
6. *Vetten D.A., Kameron K.S.* Razvitie navykov menedzhmenta / per. s angl. pod red. V.A. Spivaka. – 5-e izd. – SPb.: Neva, 2004. – 672 s.
7. *Teplov B.M.* Psihofiziologiya individual'nyh razlichij // *Izbrannye trudy: v 2 t.* – M.: Pedagogika, 1985. – S. 5–189. – URL: https://www.phantastike.com/common_psychology/works_t_2/djvu/view/ (data obrashcheniya: 12.12.2022). – Tekst: elektronnyj.
8. *Bente C., Anghelache V.* Comparative aspects concerning the effects of extraversion on performance in a cognitive task in competitive and cooperative conditions // *Procedia – Social and Behavioral Sciences.* – 2012. – Vol. 33. – P. 558–562. – DOI 10.1016/j.sbspro.2012.01.183.
9. *Chumakova T.N., Grechkina V.I.* Ekstraversiya, introversiya i ambiversiya: vliyanie napravlenosti lichnosti na uchebnuyu deyatel'nost' // *Nauchnye dostizheniya v XXI veke: sbornik nauch. tr. po materialam VI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (g. Anapa, 1 fevr. 2020 g.).* – Anapa: Izd-vo nauch.-issled. centra ekonom. i soc. processov, 2020. – S. 23–27.
10. Reliability of self-reported constitutional questionnaires in Ayurveda diagnosis / C. Dunlap, D. Hanes, C. Elder [et. al.] // *Journal of Ayurveda and Integrative Medicine.* – 2017. – Vol. 8 (4). – P. 257–262. – DOI 10.1016/j.jaim.2017.04.011.
11. *Dalkey N.C.* The Delphi Method: an Experimental Study of Group Opinion. – Santa Monica, CA: Rand, 1969. – 79 p. – RM-5888-PR. – URL: https://www.rand.org/pubs/research_memoranda/RM5888.html (data obrashcheniya: 12.12. 2022). – Tekst: elektronnyj.
12. *Ivanov V.N., Makoveckij M.Yu.* Povedencheskaya koncepciya prinyatiya investicionnyh reshenij na finansovyh rynkah // *Finansovyj biznes.* – 2020. – № 1 (204). – S. 23–34.