

Товмаченко Н. М.,
*кандидат технічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри економіко-математичних дисциплін та
інформаційних технологій;*

Перхун Л. П.,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри економіко-математичних дисциплін та
інформаційних технологій;*

Майстрок Ю. В.,
*заступник завідувача сектору дистанційного навчання,
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ТА РІВНІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ

Кожна сфера людської діяльності розвивається не сама по собі, а під керівництвом окремих осіб чи груп фахівців. Наслідки невдалого управління, залежно від його масштабів, можуть бути досить суттєвими – від руйнування маленьких фірм чи підрозділів підприємств до глобальних катастроф. Отже питання підготовки менеджерів з високим рівнем сформованості управлінських компетенцій не втрачає актуальності у будь які часи.

Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти визначає компетентність як набір знань, навичок і відносин, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, спрямовані на набуття певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [0].

У даній роботі під управлінською компетентністю будемо розуміти інтегративну характеристику магістра з менеджменту, яка включає три узагальнені групи управлінських функцій:

- 1) Е – ефективність управлінських рішень;
- 2) О – організацію і контроль за діяльністю;
- 3) М – мотивування й розвиток персоналу.

Ефективність управлінських рішень передбачає здатність фахівця структурувати, аналізувати і систематизувати отриману інформацію та приймати на основі такої інформації ефективні управлінські рішення.

Організація і контроль за діяльністю вимагає від менеджера уміння ставити завдання, організовувати, спрямовувати та регулювати власну діяльність і діяльність підлеглих (колективу).

Управлінські функції мотивування і розвитку персоналу передбачають здатність керівника створювати умови, при яких підлеглі будуть прагнути виконувати свої обов'язки.

З аналізу наукової літератури сформовано перелік критеріїв, що характеризують зазначені вище управлінські функції (табл. 1) [2 – 5]. Кожен критерій віднесено до певної групи УФ: Е – ефективність управлінських рішень; О – організація і контроль за діяльністю; М – мотивування і розвиток персоналу.

**Критерії управлінських функцій
(управлінської компетентності магістра з менеджменту)**

№	Опис критерію	Група УФ
1.	Використовує оптимальні форми контролю результатів виконання власних посадових/навчальних обов'язків	О
2.	Оптимально розподіляє робоче/навчальне навантаження між поставленими професійними/навчальними задачами	О
3.	Вміє організовувати взаємодію з іншими підрозділами/колегами/студентами	О
4.	Оптимально здійснює планування виконання власних професійних/навчальних завдань	О
5.	Пропонує оптимальні рішення виробничих/навчальних проблем	Е
6.	Здатний ставити чіткі цілі, завдання перед собою	Е
7.	Забезпечує чіткий «зворотний зв'язок» з іншими підрозділами/колегами/студентами, обговорює з ними успіх чи невдачі в досягненні поставлених цілей	М
8.	Вміє ясно висловити свої думки	О
9.	Виконує вимоги трудової/навчальної дисципліни	М
10.	Упевнений у собі, має свою точку зору на наявні проблеми	М
11.	Є авторитетним представником свого колективу для інших структурних підрозділів/навчальних груп та зовнішніх організацій	М
12.	Здатний відстоювати власні інтереси та інтереси свого колективу	М
13.	Об'єктивно оцінює результати власної роботи	Е
14.	Сприяє професійному розвитку співробітників/студентів, передає свій професійний/навчальний досвід іншим	М
15.	При вирішенні професійних/навчальних управлінських завдань не нехтує порадами колег	М
16.	Підтримує раціональні пропозиції співробітників/студентів	М
17.	Проявляє ініціативу, висуває плідні ідеї	Е
18.	Прагне до досягнень, до підвищення свого (та інших учасників колективу) професійного/загального рівня	М
19.	Прагне вдосконалювати методи роботи, вміє впроваджувати інновації	О
20.	Сприйнятливий до нового, гнучке адаптування до змін	О
21.	Гнучко і коректно будує ділові відносини з співробітниками/студентами, прагне знайти індивідуальний підхід до кожного з них	М
22.	Сприяє створенню сприятливого клімату в колективі, при виникненні конфліктних ситуацій сприяє їх конструктивному дозволу	М
23.	Допускає критику на свою адресу, адекватно реагує на неї	М
24.	Емоційно стриманий	О
25.	До всіх співробітників/студентів відноситься неупереджено, рівно, лояльно	М
26.	"Доступний" для співробітників/студентів, відкритий і природний в спілкуванні з ними	М
27.	У складних виробничих/навчальних ситуаціях в колективі не шукає "винних", готовий брати відповідальність на себе	М
28.	Здатний до взаємодопомоги	М

Рівень управлінської компетентності магістрів з менеджменту запропоновано оцінювати через ступінь прояву схарактеризованих управлінських функцій. Вагомість кожної з функцій встановлювалась експериментальним шляхом. У процесі дослідження було отримано 32 анкети від стейкхолдерів та 4 від викладачів кафедри економіки та менеджменту ЗЕД НАСООА. В ході опитування респондентам пропонувалось оцінити значущість кожного з критеріїв таблиці 1, виходячи з частоти його використання та важливості за шкалою таблиці 2.

Таблиця 2

Шкала оцінювання вагомості критеріїв управлінської компетентності менеджера

Частота використання	Важливість критерія оцінювання		
	Не дуже важлива (1)	Важлива (2)	Дуже важлива (3)
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць або рідше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

За отриманими анкетними даними для кожної групи управлінських функцій розраховано середній бал: Е – 7,8; О – 7,2; М – 5,4. Отже, можна стверджувати, що за ступенем вагомості УФ розподілилися так:

Е – найважливіші;

О – важливі;

М – бажані.

У таблиці 3 схарактеризовані всі можливі варіанти ступенів прояву виділених груп управлінських функцій менеджерів.

Таблиця 3

Рівні управлінської компетенції магістрів з менеджменту

Ступені прояву управл. функцій	Рівні управлінської компетенції					
	Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Незадовільний
Сильний	Е	Е	О	О	М	М
Середній	О	М	Е	М	Е	О
Слабкий	М	О	М	Е	О	Е

Залежно від вагомості груп функцій для ефективної управлінської діяльності та ступеня їх прояву виділено 6 рівнів управлінської компетентності.

Якщо магістр з менеджменту буде мати сильний прояв управлінських функцій групи Е (ефективність управлінських рішень), середній прояв управлінських функцій групи О (організація і контроль за діяльністю) і слабкий прояв управлінських функцій групи М (мотивування і розвиток персоналу), то будемо вважати, що він має високий рівень управлінської компетенції.

Будемо вважати, що магістр з менеджменту характеризується рівнем управлінських компетенції вище середнього, якщо у нього сильний прояв управлінських функцій групи Е (ефективність управлінських рішень), середній прояв управлінських функцій групи М (мотивування і розвиток персоналу), слабкий прояв управлінських функцій групи О (організація і контроль за діяльністю).

Середній рівень управлінської компетенції магістра з менеджменту характеризується високим проявом управлінських функцій групи О (організація і контроль за діяльністю), середнім проявом управлінських функцій групи Е (ефективність управлінських рішень) та слабким проявом управлінських функцій групи М (мотивування і розвиток персоналу).

Рівень управлінської компетенції магістра з менеджменту нижче середнього характеризується тим що управлінські функції групи О (організація і контроль за діяльністю) мають сильний ступінь прояву, управлінські функції групи М (мотивування і розвиток персоналу) мають середній ступінь прояву та управлінські функції групи Е (ефективність управлінських рішень) мають слабкий ступінь прояву.

Низький рівень управлінської компетенції магістра з менеджменту характеризується високим проявом управлінських функцій групи М (мотивування і розвиток персоналу), середнім проявом управлінських функцій групи Е (ефективність управлінських рішень) та слабким рівнем прояву управлінських функцій групи О (організація і контроль за діяльністю).

Незадовільний рівень управлінської компетенції магістра з менеджменту характеризується високим проявом професійних функцій групи М (мотивування і розвиток персоналу), середнім проявом професійних функцій групи О (організація і контроль за діяльністю) та низьким проявом професійних функцій групи Е (ефективність управлінських рішень).

Наступним кроком оцінювання рівня управлінської компетентності магістрів з менеджменту є розробка відповідної математичної моделі.

Список використаних джерел:

1. Ельбрехт О. Компетентнісний підхід як методологічна основа формування змісту професійної підготовки менеджерів. *Гуманізація навчально-виховного процесу: збірник наукових праць*. Слов'янськ: СДПУ. 2011. Вип. LVIII. Ч. III. С.54–63.

2. Мазаракі А.А. Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти України. URL: http://ir.nmu.org.ua/bitstream/123456789/2676/1/том1_p003-005.pdf

3. Половенко Л. Управлінська компетентність – ключовий складник професійної компетентності майбутніх фахівців економічного профілю. *Гірська школа українських Карпат*. 2015. № 12-13. С. 220-223.

4. Міністерство освіти і науки України. Стандарт вищої освіти України із галузі знань 07 Управління та адміністрування спеціальності: 073 Менеджмент другого (магістерського) рівня освіти. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf>.

5. Яценко О. М. Лідерські якості в структурі складових компетентностей менеджерів. *Молодий вчений*. 2016. № 6 (33). С. 496-501.

Wilk I.,
student,

Koło Naukowe «Interkreator» Sekcja: «Ekonomia Rozwoju»;

Leszczyńska M.,
doktor,

*Katedra Ekonomii i Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych,
Instytut Ekonomii i Finansów,
Uniwersytet Rzeszowski, Polska*

SKUTKI PODWYŻSZANIA PŁACY MINIMALNEJ I KWOTY WOLNEJ OD PODATKU

Wprowadzenie i problem badawczy

Ustalanie płac minimalnych jest ingerencją w mechanizm rynkowy. W modelu klasycznym przyjmuje się, że płace są elastyczne, a zmiany popytu na dobra i usługi prowadzą też do zmian ich poziomu, w gospodarce zaś produkcja jest potencjalna – w pełni wykorzystująca istniejące zasoby i moce produkcyjne. Z punktu widzenia gospodarki liberalnej przyczyn bezrobocia upatruje się właśnie w zbyt wysokim poziomie płac w stosunku do płac równowagi, które są konsekwencją działalności związków zawodowych lub ustawodawstwa, w tym określającego poziom płac minimalnych. Model równowagi podaży i popytu sugeruje, że interwencja w rynek pracy przez ustalanie płacy minimalnej oddala rynek od punktu optymalnej równowagi i tworzy zbędną stratę społeczną. Według tego podejścia rynek pracy powinien regulować się samoistnie. Należy jednak wziąć pod uwagę, że współczesna ekonomia uznaje zależności panujące na rynku pracy za bardziej złożone i zakłada, że adekwatna płaca minimalna może być użyteczna społecznie w obliczu występowania zjawisk odnoszących się do różnego rodzaju zawodności rynku. Wskazują one, że zasada samoregulacji rynku pracy nie zawsze obowiązuje. Udowadnia to model ekonomiczny autorstwa trzech Noblistów z 2010 r. – P. Diamonda, D. Mortensena oraz Ch. Pissaridesa, znany pod nazwą DMP [1], który wyjaśnia takie mechanizmy oddziaływania regulacji oraz polityk ekonomicznych rządów państw na rynek pracy, bezrobocie oraz właśnie płace. Ponadto model ten uwzględnia to, że rynek pracy nie jest wolny od kosztów transakcyjnych i słabości w