

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.35.15.084

Аудит профессиональных компетенций руководителя и пути их решения

Чикин Дмитрий Иванович

Магистрант,
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),
25080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;
e-mail: Dimchik81@bk.ru

Аннотация

В статье показано, что не всегда менеджеры в полной мере владеют тем набором профессиональных квалификаций, которые неотъемлемы для эффективного ведения бизнеса, что делает крайне актуальной проблему обозначения и признания их профессионального статуса. В данной статье мы сфокусированы на подходах к решению этого вопроса, включая проведение аудита компетенций руководителей и активное устранение обнаруженных проблематических зон. Чтобы добиться повышения производительности компании и улучшения управленческой деятельности, решающее значение имеет процесс аудита профессиональных компетенций управленческого персонала. Данный процесс предполагает тщательный анализ функциональных обязанностей менеджеров, их базовых знаний и навыков, а также составление подробной карты компетенций. Исходя из полученных данных, можно проследить путь профессионального развития каждого менеджера и отметить основные достижения. Впоследствии, информация, полученная в ходе аудита, может стать для руководителей отделов ключом к планированию действий по развитию их подчиненных. Главной целью аудита является оценка профессионализма управленческого персонала, выявление зон для усовершенствования и, в итоге, повышение эффективности всего предприятия. Разработка навыков лидерства становится ключевым фактором для обеспечения стабильного прогресса в организации. Осознание того, как качественно управлять коллективом и определять его стратегическое направление, может как способствовать развитию компании, так и создавать препятствия на этом пути. Важно подчеркнуть, что задачи лидера не сводятся лишь к исполнению обязанностей - они включают в себя формирование прочных отношений с сотрудниками и стимулирование их развития.

Для цитирования в научных исследованиях

Чикин Д.И. Аудит профессиональных компетенций руководителя и пути их решения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 5А. С. 603-612. DOI: 10.34670/AR.2023.35.15.084

Ключевые слова

Аудит, компетенции, руководитель, решение.

Введение

Для эффективного исполнения обязанностей и успешного руководства командой, менеджеры должны располагать качествами лидерства, включающими в себя специфический набор навыков, обширные знания и определенные способности, критически важные для управленческой деятельности. Влияние лидерских компетенций на профессиональную эффективность менеджера является первоочередным. Самоуверенность, способности к принятию решений и ответственность, в свою очередь, являются ключевыми составляющими компетенций лидера. Владение указанными компетенциями дает менеджерам возможность совершенствовать командное управление и добиваться поставленных целей.

Основная часть

Менеджеры, которые стремятся усовершенствовать свои лидерские компетенции, имеют множество возможностей для этого. Они могут вовлекаться в участие в обучающих программах по лидерству, систематически собирать отзывы от членов их команд, а также внимательно изучать советы и наработки более опытных лидеров. От лидеров также требуется формирование четких целей и задач для себя и разработка плана стратегий их достижения. Постоянное совершенствование лидерских навыков менеджеров приводит к улучшению их способностей к принятию решений, обеспечивает успешное командное лидерство и помогает сотрудникам добиться их организационных целей.

Атрибуты и знания, которые необходимы для успешного выполнения специфических задач или функций в определенной области или профессии, известны как технические компетенции. Эти компетенции могут включать в себя различные навыки, опыт, знание бизнес-процедур и способность использовать различные методы и инструменты для решения технически сложных задач. Эффективное решение проблем и принятие решений зависят от технических компетенций менеджера, поскольку они требуют понимания технических аспектов отрасли и применения этого понимания к своим обязанностям. Кроме того, эти компетенции облегчают общение между менеджерами и техническими экспертами и позволяют им делать разумный выбор при инвестировании в технологии.

Значимость технических компетенций в управленческой деятельности сложно переоценить. Менеджеры, испытывающие недостаток в технических знаниях, могут столкнуться с проблемами понимания препятствий и потенциальных преимуществ, возникающих в их организации. Это может привести к неправильному принятию решений и проявлению неэффективного лидерства. Напротив, менеджеры, обладающие прочными техническими компетенциями, более эффективно идентифицируют проблемы и возможности, разрабатывая эффективные стратегии. Они также могут привести свои команды к успеху. Технические навыки помогают менеджерам оставаться в курсе новейших тенденций и достижений в их отрасли, что способствует принятию обоснованных решений по важнейшим вопросам бизнеса и инвестициям в технологии.

Участие в программах технического обучения, посещение отраслевых конференций и семинаров, а также общение с техническими экспертами в своей области - все это является возможностью для менеджеров принять участие в деятельности по развитию и поддержанию технических компетенций. Безусловно, важным аспектом является работа с техническими специалистами в их организации для лучшего понимания технических процессов и систем.

Менеджеры должны быть готовы и желать адаптироваться к отраслевым тенденциям, учиться о новых технологиях. Постоянное развитие технических компетенций является ключом к успеху менеджеров в своей роли и продвижению их организаций вперед.

Межличностные компетенции неотъемлемы для достижения успеха в различных жизненных областях.

Межличностные компетенции являются неотъемлемой частью навыкового портфеля каждого управленца. Данный набор навыков ориентирован на то, как эффективно общаться и взаимодействовать с коллегами по команде, клиентами и заинтересованными сторонами. Он включает в себя разнообразные способности, среди которых высококачественные коммуникационные навыки, разрешение конфликтов, эмпатия и активное слушание. Развитие межличностных навыков общения является критически важным для построения положительных отношений в команде, поощрения сотрудничества и создания благоприятной рабочей атмосферы.

Среди весьма значимых навыков, которые менеджерам необходимо владеть, выделяются именно межличностные компетенции. Эффективное командование, мотивация, налаживание доверительных отношений и умение разрешать конфликтные ситуации на работе – это ключевые преимущества, которые предоставляют выдающиеся межличностные навыки. В настоящее время развитие межличностных компетенций становится все более важной частью обучения как менеджеров, так и сотрудников, поскольку многие организации стремятся признать глубокое влияние, которое эти навыки оказывают на общий успех организации.

Проведение аудита профессиональных компетенций руководителя имеет решающее значение для обеспечения эффективности деятельности службы внутреннего аудита. Усиление и углубление навыков менеджера имеют значительную важность, поэтому аудиторская проверка выявляет их сильные и слабые стороны, формулируя стратегии для их улучшения. Аудит может проводиться с использованием различных методологий, включая внешний и внутренний аудит. Руководство по процессу аудита представляет собой инструмент, направленный на определение различных подходов к оценке персональных компетенций руководителей службы внутреннего аудита. Качество аудита зависит от аудиторского партнера, который применяет множество инструментов для проведения аудита.

Применение модели компетенций может стать потенциальным решением проблемы дефицита квалифицированных специалистов по внутреннему аудиту. Данная модель описывает необходимые компетенции для внутреннего аудита и помогает как руководителям, так и сотрудникам приобретать соответствующие навыки и понимание. Руководитель функции будет накапливать опыт в расширении функционала внутри компании и построении всеобъемлющего понимания компетенций, необходимых для безупречного функционирования.

Службы внутреннего аудита за последние годы достигли значительного улучшения компетентности и профессионализма своих руководителей и сотрудников. Этот рост можно объяснить расширением возможностей обучения, разработкой моделей компетенций и стремлением к постоянному совершенствованию. Важно подчеркнуть, что качество аудита сильно влияет на эффективность службы внутреннего аудита. К этому качеству приводят такие факторы, как активное участие менеджера по аудиту в оценке рисков и здравое профессиональное суждение. Регулярное проведение обзоров компетенций и использование моделей компетенций представляют собой эффективные инструменты для обеспечения того, что руководители и сотрудники обладают навыками и знаниями, необходимыми для профессионального исполнения своих обязанностей.

Для выявления пробелов в компетенциях важно уметь распознать, где они существуют. Это может быть достигнуто с помощью различных средств, таких как анализ производительности или проведение оценки навыков. Открывать недостатки в компетенциях можно также через сбор отзывов от руководителей или коллег. После обнаружения пробела важно разработать план для его устранения. Профессиональное развитие, например, обучающие курсы или программы наставничества, могут использоваться для повышения квалификации. Важно регулярно пересматривать компетенции и устранять все выявленные недостатки, чтобы обеспечить оптимальную производительность и прогресс.

Прежде чем определить возможные пробелы в компетенциях менеджера, необходимо провести аудит, чтобы оценить его эффективность в достижении организационных целей и управлении ресурсами при эффективном руководстве командой. Руководитель аудита несет ответственность за контроль над направлением оценки, проверку и анализ ее выводов. Основной целью аудита является изучение различных способов оценки персональных компетенций руководителей службы внутреннего аудита. После анализа результатов аудита, руководитель службы внутреннего аудита может направить дальнейшую работу в определенное русло.

После того как процедура аудита с целью повышения уровня профессионализма менеджера была успешно завершена, наиболее важным шагом становится идентификация зон уязвимости. Это достигается путем глубокого анализа данных, полученных в ходе аудита, и определения тех областей деятельности менеджера, где его производительность не соответствовала установленным стандартам. Ключевой аспект оценки эффективности руководства - это определение набора компетенций, подлежащих оценке. С целью объективной оценки эффективности менеджера, необходимо устанавливать стандарты, принятые в профессиональной сфере. Например, развитие навыков логического мышления и умение анализировать информацию могут значительно улучшить качество принимаемых управленческих решений. Также создание дополнительных планов действий может помочь сгладить некоторые уязвимости и в целом повысить уровень компетентности менеджера.

Улучшение качества аудита может быть достигнуто путем применения разнообразных методологий. Одним из таких методов является использование так называемой матрицы компетенций. Обладание достаточной информацией о навыках и целях сотрудников позволяет руководителю точнее определить те области, которые требуют дальнейшего развития и обучения. Применение этих подходов гарантирует, что внутренний аудит проводится на наивысшем уровне качества. Неотъемлемым элементом улучшения управленческих навыков является идентификация пробелов в компетенции и гарантирование того, что внутренний аудит отвечает целям организации. Эффективность управления можно повысить с помощью различных инструментов, таких как матрица компетенций и разработка планов, направленных на устранение уязвимостей и способствующих квалифицированному лидерству.

Стратегии развития компетенций

1. Применение образовательных программ и инициатив развития. Данные мероприятия могут обеспечить сотрудникам актуальные знания и навыки, которые необходимы для успешного и результативного выполнения их должностных обязательств. В этом контексте, бизнес-школа ITM предоставляет возможности для повышения квалификации в области профессиональных компетенций менеджера, при этом после окончания курсов участникам предоставляется подтверждающий сертификат [24]. Более того, в рамках услуг внутреннего аудита, оценка личностных компетенций может стать ключом к успешному подбору персонала,

его обучению и развитию. Таким образом, вложения в программы обучения и развития могут способствовать увеличению компетентности сотрудников и, как следствие, общему процветанию организации.

2. Привлечение коучинга и наставничества. Коучинг может помочь работникам осознать свои сильные стороны и определить области, требующие совершенствования, а также предоставить необходимые рекомендации для раскрытия их профессионального потенциала. В качестве примера, лидеры, проявляющие перфекционизм и строгость, могут воспользоваться услугами коуча, чтобы смогли расширить свой лидерский стиль. С другой стороны, наставничество предполагает связывание работников с более опытными коллегами, которые могут обеспечить нужное руководство и поддержку в процессе развития их карьеры. Международная школа бизнес-коучинга при Академии технологий доверия предлагает обучение как в режиме очного обучения, так и онлайн. Таким образом, включение программ коучинга и наставничества в корпоративную культуру может способствовать развитию профессиональных компетенций сотрудников.

3. Использование карты или матрицы компетенций может способствовать разработке наиболее эффективных образовательных программ, основанных на выявленных компетенциях. Карты компетенций представляют собой визуализацию набора навыков и умений человека, что позволяет организациям увидеть пробелы в профессиональном развитии и разработать целевые обучающие программы.

Одним из ключевых шагов в решении вопросов профессиональной компетентности менеджера является постановка четких целей и задач. Прежде чем принимать какое-либо решение, крайне важно определить цели, которые необходимо достичь. Во время совещаний руководитель должен быть четким и конкретным в постановке целей и задач, а при необходимости разъяснять их смысл и суть. Применение метода оценки эффективности труда возможно также при четкой постановке целей и планировании процедур оценки персонала. Методы работы с целями, такие как постановка «цели на одну минуту», могут быть полезны для обеспечения того, чтобы цели были четко определены и достижимы. Ставя четкие цели и задачи, менеджеры могут эффективно направлять свои команды к успеху.

Менеджер должен знать о сильных и слабых сторонах членов своей команды и учитывать их при распределении задач и разработке индивидуальных планов. Правильное распределение ресурсов может помочь обеспечить эффективное и результативное выполнение задач. Также важно оценить управленческие компетенции, такие как планирование, управление проектами, управление командой, общение и управление ожиданиями. Оценивая эти компетенции, менеджеры могут определить области для улучшения и предпринять шаги для их решения.

Партнер по аудиту должен обеспечить наличие у группы по аудиту необходимых ресурсов и профессиональных компетенций для эффективного выполнения своих обязанностей. Устраняя нехватку ресурсов и гарантируя, что команда обладает необходимыми компетенциями, менеджеры могут преодолеть проблемы с профессиональной компетенцией и добиться успеха в своих ролях.

Заключение

Таким образом, аудит профессиональных компетенций менеджера является важным процессом для выявления областей совершенствования и обеспечения того, чтобы менеджер обладал необходимыми навыками и знаниями для эффективного выполнения своей работы.

Результаты аудита дают сводку сильных и слабых сторон менеджера, которую можно использовать для разработки плана профессионального развития.

Для менеджеров важно участвовать в постоянном профессиональном развитии, чтобы быть в курсе отраслевых тенденций и передового опыта. Это включает посещение обучающих программ, конференций и семинаров, а также получение отзывов от коллег и начальства. Постоянно совершенствуя свои навыки и знания, менеджеры могут лучше руководить своими командами и способствовать успеху организации.

Реализация педагогических условий и принципов непрерывного развития профессиональной компетентности, предложенных в исследованиях, может быть полезна для развития как руководителей, так и сотрудников. Кроме того, для достижения успеха на руководящих должностях менеджерам крайне важно обладать как карьерными, так и профессиональными компетенциями. Оценивая и развивая эти компетенции, сотрудники могут лучше подготовиться к будущим руководящим ролям в организации. В целом, аудит профессиональных компетенций менеджера дает ценную информацию о навыках и знаниях менеджера и может быть использован для разработки плана постоянного совершенствования.

Библиография

1. Азарская М.А. Теория и методология обеспечения качества аудита: дис. ... д-р экон. наук / М.А. Азарская. - Йошкар-Ола, 2016. - 414 с.
2. Азарьева В.В., Звездова А.Б. Независимая оценка качества образования: проблемы и перспективы // Качество образования в Евразии. 2018. № 6. С. 5-17.
3. Глинков, Н.А. Оценка эффективности службы внутреннего аудита в системе корпоративного управления / Н.А. Глинков // Экономика и управление: социальный, экономический и инженерный аспекты : материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Брест, 19-20 нояб. 2020 г. / БрГТУ ; редкол.: С.Ф. Куган [и др.]. - Брест : БрГТУ, 2020. - С. 38-40.
4. Громовенко А.В., Тараненко Н.Ю. Актуальные вопросы проведения профессионально-общественной аккредитации на примере южного центра независимой оценки качества профессионального образования // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Сборник научных статей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 123—132.
5. Денисова О.П. Организационно-педагогическая система комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества образования: концепция, модель, технологии. Дисс. ... д.пед. н. - Тольятти, 2014. - 393 с.
6. Егоров К.Б., Захарова В.А. Внешняя оценка в управлении образовательной организацией // Вестник ПНИПУ. Проблемы языкознания и педагогики № 2. 2021. С. 94-110.
7. Катценбах Д., Томас Д., Андерсон Г. Трансформация корпоративной культуры. Важные детали, без которых ничего не работает. М.: Альпина Паблицер, 2020. 176 с.
8. Кулагин В., Сухаревски А., Мефферт Ю. Digital @ Scale: настольная книга по цифровизации бизнеса. М.: Интеллектуальная литература, 2019. 293 с.
9. Курочкина И.П., Мотолянец М.В., Шувалова Е.Б. Судебно-бухгалтерская экспертиза затрат железнодорожных пригородных пассажирских компаний: концептуальные основы и методика проведения: монография. Ярославль: Филигрань, 2020. 256 с.
10. Левченкова Н.С., Николаев А.И., Нестерова М.М., Орехова Н.С., Наконечный Д.А., Николаев Д.А. Опыт внедрения системы менеджмента качества в сфере высшего медицинского образования на кафедре терапевтической стоматологии СГМА // Смоленский медицинский альманах. 2015. С.76-79.
11. Махова Ю.В. Модерация как фактор профессионального образования инженерно-педагогических работников технического колледжа // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 8. С. 293-298.
12. Морозова А. А. Кадровый аудит как средство оценки потенциала персонала // Сборник материалов II Межвузовской студенческой научно-практической конференции. М., 2021. С. 357-361.
13. Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В. Кадровая политика и кадровое планирование. М.: Юрайт, 2022. 575 с.
14. Скобелев Д.О., Степанова М.В. Энергетический менеджмент: прочтение 2020: Руководство по управлению энергопотреблением для промышленных предприятий. М.: ВНИИ ЦЭПП, 2020. 92 с.
15. Урбшат Ю., Мельников Ю., Мюллер М., Мельникова М., Бударagina Е. Энергоменеджмент для муниципальных администраций. Обзор лучших практик и итоги пилотного проекта в России 2019-2020 гг. /

- Немецкое энергетическое агентство. 2020. 36 с.
16. Федорова С.В., Третьяков А.П. Энергоменеджмент - способ перехода на целевое управление энергоэффективностью в системе образования // *Агропромышленная политика России*. 2013. № 1 (13). С. 10-15.
 17. Шамина А. К., Какадий И. И. Управление развитием и карьерой персонала в организации социальной сферы // *Научный журнал Дискурс*. 2017. №2 (4). С. 133-140.
 18. Забайкин, Ю. В. Концепции управления персоналом в теории и практике менеджмента / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 111-117. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012. – EDN NCTESE.
 19. Забайкин, Ю. В. Особенности формирования лояльности сотрудников организации / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 110-118. – EDN WRSIPV.
 20. Красавина, Е. В. Методы и технологии профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждениях социальной защиты / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 7-1. – С. 181-188. – EDN NNXFMM.
 21. Забайкин, Ю. В. Распределение совместителей при полной взаимозаменяемости рабочих / Ю. В. Забайкин // *Kant*. – 2017. – № 2(23). – С. 147-155. – EDN YYYNKJ.
 22. Леонова, В. П. Связь человеческого капитала с инновациями в развитие предприятия / В. П. Леонова, В. М. Заернюк, Ю. В. Забайкин // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2020. – Т. 10, № 1-1. – С. 88-97. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.010. – EDN BAVXCE.
 23. Красавина, Е. В. Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, П. Ф. Анисимов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 4-1. – С. 114-121. – EDN EBDVHR.
 24. Забайкин, Ю. В. Процесс формирования организационной культуры как неотъемлемый элемент современной компании / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 3-2. – С. 605-612. – EDN AFATDG.
 25. Заернюк, В. М. Формирование методического подхода к экономической оценке инновационной активности горного предприятия / В. М. Заернюк, Ю. В. Забайкин, М. С. Скрябин // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2020. – Т. 10, № 1-1. – С. 68-77. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.008. – EDN YNNXRI.
 26. Лютягин, Д. В. Вероятность оттока клиента при реализации скоринговой модели в условиях деятельности природоохозяйственного предприятия / Д. В. Лютягин, Ю. В. Забайкин // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 5-2. – С. 543-550. – EDN ETUHNBN.
 27. Забайкин, Ю. В. Параметры управления инвестиционной деятельностью предприятия на основе затратного подхода / Ю. В. Забайкин, Д. В. Лютягин // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 218-229. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.023. – EDN CACRSB.
 28. Красавина, Е. В. Современные процедуры и методы управления персоналом и оценка их эффективности / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, А. В. Радионов // *Современная наука: актуальные проблемы теории и практики*. Серия: Экономика и право. – 2019. – № 6. – С. 31-34. – EDN BMQVKU.
 29. Красавина, Е. В. Производственная адаптация молодых специалистов в учреждениях социальной защиты / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 125-131. – EDN OLCZPB.
 30. Забайкин, Ю. В. Структурные особенности развития экономики в условиях циклических изменений рынка / Ю. В. Забайкин, Д. В. Лютягин // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 195-206. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.021. – EDN MOSYTM.
 31. Красавина, Е. В. Современные методы построения успешной команды в организации / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 5-1. – С. 155-163. – EDN XVBZOS.
 32. Забайкин, Ю. В. Основные подходы в современной научной литературе к адаптации выпускников высших образовательных организаций / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 102-109. – EDN XBZSOB.
 33. Красавина, Е. В. Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, П. Ф. Анисимов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 4-1. – С. 114-121. – EDN EBDVHR.
 34. Забайкин, Ю. В. Процесс формирования организационной культуры как неотъемлемый элемент современной компании / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – Т. 9, № 3-2. – С. 605-612. – EDN AFATDG.

Audit of professional competencies of a manager and ways to solve them

Dmitrii I. Chikin

Master Student,
Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH),
25080, 11 Volokolamskoehighway, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Dimchik81@bk.ru

Abstract

It is not a universal truth that all managers are equipped with the necessary professional acumen that is crucial for the effective governance of a corporation, thereby accentuating the critical role that their professional skill set plays. This discourse focuses on this pertinent issue, offering a solution by proposing a thorough audit of managerial competencies and proactively addressing the identified lacunae. In the pursuit of enhancing the overall efficiency of an organization and the effectiveness of its management, the audit of the professional competencies of the managerial staff takes a pivotal stance. This audit process encompasses a detailed evaluation of their job responsibilities, their foundational knowledge, and expertise, eventually leading to the creation of a competency map. This map serves as a springboard to identify a suitable route of career development and to recognize key performance highlights. This invaluable information, accumulated during the audit, can serve as an indispensable resource for departmental heads in devising employee development strategies. The cardinal aim of this audit is to gauge the level of professionalism, pinpoint the areas of improvement, and ultimately uplift the company's operational efficiency. Leadership competencies form the lifeblood of a thriving organization. Understanding the nuances of managing a team effectively and providing clear direction can either become a catalyst for the organization's growth or act as a stumbling block. It is worth emphasizing that the role of leadership extends beyond the mere execution of responsibilities. It also entails fostering robust relationships with employees and facilitating their growth. Excellent communication skills, an adeptness at delegating tasks, and a clear vision are all cardinal traits of a compelling leader. Furthermore, leaders are expected to demonstrate agility in adapting and responding to an ever-evolving business environment. An accomplished leader strikes a fine balance between his personal aspirations and the collective needs of his team and the broader organization.

For citation

Chikin D.I. (2023) Audit professional'nykh kompetentsii rukovoditelya i puti ikh resheniya [Audit of professional competencies of a manager and ways to solve them]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (5A), pp. 603-612. DOI: 10.34670/AR.2023.35.15.084

Keywords

Audit, competencies, manager, solution.

References

1. Azarskaya M.A. Theory and methodology of audit quality assurance: dis. ... Doctor of Economics / M.A. Azarskaya. - Yoshkar-Ola, 2016. - 414 p.

2. Azarieva V.V., Zvezdova A.B. Independent assessment of the quality of education: problems and prospects // *Quality of education in Eurasia*. 2018. No. 6. pp. 5-17.
3. Glinkov, N.A. Evaluation of the effectiveness of the internal audit service in the corporate governance system / N.A. Glinkov // *Economics and Management: Social, Economic and Engineering aspects : Materials of the III International Scientific and Practical Conference*, Brest, November 19-20, 2020 / BrSTU ; Editorial Board: S.F. Kugan [et al.]. - Brest: BrSTU, 2020. - pp. 38-40.
4. Gromovenko A.V., Taranenko N.Yu. Topical issues of professional and public accreditation on the example of the Southern Center for independent assessment of the quality of vocational education // *Modern research on the problems of human resources management. Collection of scientific articles of the II International Scientific and Practical Conference*. 2017. pp. 123— 132.
5. Denisova O.P. Organizational and pedagogical system of comprehensive training of university personnel for the examination of the quality of education: concept, model, technology. Diss. ... Doctor of Pedagogical Sciences - Togliatti, 2014. - 393 p.
6. Egorov K.B., Zakharova V.A. External assessment in the management of an educational organization // *Bulletin of PNRPU. Problems of linguistics and pedagogy* No. 2. 2021. pp. 94-110.
7. Katzenbach D., Thomas D., Anderson G. Transformation of corporate culture. Important details, without which nothing works. Moscow: Alpina Publisher, 2020. 176 p.
8. Kulagin V., Sukharevsky A., Meffert Y. Digital @ Scale: a desktop book on digitalization of business. Moscow: Intellectual Literature, 2019. 293 p.
9. Kurochkina I.P., Motolyanets M.V., Shuvalova E.B. Forensic accounting examination of the costs of suburban railway passenger companies: conceptual foundations and methodology: monograph. Yaroslavl: Filigree, 2020. 256 p.
10. Levchenkova N.S., Nikolaev A.I., Nesterova M.M., Orekhova N.S., Nakonechny D.A., Nikolaev D.A. The experience of implementing a quality management system in the field of higher medical education at the Department of Therapeutic Dentistry of the SSMA // *Smolensk Medical Almanac*. 2015. pp.76-79.
11. Makhova Yu.V. Moderation as a factor of professional education of engineering and pedagogical workers of a technical college // *Actual problems of humanities and natural sciences*. 2010. No. 8. pp. 293-298.
12. Morozova A. A. HR audit as a means of assessing the potential of personnel // *Collection of materials of the II Interuniversity student scientific and practical conference*. Moscow, 2021. pp. 357-361.
13. Odegov Yu. G., Pavlova V. V., Petropavlovsk A.V. Personnel policy and personnel planning. Moscow: Yurayt, 2022. 575 p.
14. Skobelev D.O., Stepanova M.V. Energy management: reading 2020: A guide to energy consumption management for industrial enterprises. Moscow: VNII TSEPP, 2020. 92 p.
15. Urbshat Yu., Melnikov Yu., Muller M., Melnikova M., Budaragina E. Energy management for municipal administrations. Overview of best practices and results of the pilot project in Russia 2019-2020 / German Energy Agency. 2020. 36 p.
16. Fedorova S.V., Tretyakov A.P. Energy management - a way of transition to targeted energy efficiency management in the education system // *Agro-industrial policy of Russia*. 2013. No. 1 (13). pp. 10-15.
17. Shamina A. K., Kakadiy I. I. Management of personnel development and career in the organization of the social sphere // *Scientific journal Discourse*. 2017. No. 2 (4). pp. 133-140.
18. Zabaykin, Yu. V. Concepts of personnel management in the theory and practice of management / Yu. V. Zabaykin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2019. – Vol. 9, No. 8-1. – pp. 111-117. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012. – EDN NCTESE.
19. Zabaykin, Yu. V. Features of the formation of loyalty of employees of the organization / Yu. V. Zabaykin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2019. – Vol. 9, No. 6-1. – PP. 110-118. – EDN WRSIPV.
20. Krasavina, E. V. Methods and technologies of professional adaptation of young specialists in social protection institutions / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaykin, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2019. – Vol. 9, No. 7-1. – pp. 181-188. – EDN NNXFMF.
21. Zabaykin, Yu. V. Distribution of part-timers with complete interchangeability of workers / Yu. V. Zabaykin // *Kant*. – 2017. – № 2(23). – Pp. 147-155. – EDN YYYNKJ.
22. Leonova, V. P. The connection of human capital with innovations in the development of the enterprise / V. P. Leonova, V. M. Zaernyuk, Yu. V. Zabaykin // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2020. – Vol. 10, No. 1-1. – pp. 88-97. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.010. – EDN BAVXCE.
23. Krasavina, E. V. Corporate volunteering in the system of public private partnership / E. V. Krasavina, Y. V. Zabaykin, P. F. Anisimov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2019. – Vol. 9, No. 4-1. – pp. 114-121. – EDN EBDVHR.
24. Zabaykin, Yu. V. The process of forming organizational culture as an integral element of a modern company / Yu. V. Zabaykin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. – 2019. – Vol. 9, No. 3-2. – pp. 605-612. – EDN AFATDG.
25. Zaernyuk, V. M. Formation of a methodological approach to the economic assessment of innovative activity of a mining

- enterprise / V. M. Zaernyuk, Yu. V. Zabaykin, M. S. Scriabin // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2020. – Vol. 10, No. 1-1. – pp. 68-77. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.008. – EDN YNNXRI.
26. Lyutyagin, D. V. The probability of client outflow during the implementation of the scoring model in the conditions of the activity of a natural resource enterprise / D. V. Lyutyagin, Yu. V. Zabaykin // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 5-2. – pp. 543-550. – EDN ETUHBN.
27. Zabaykin, Yu. V. Parameters of management of investment activity of the enterprise on the basis of the cost approach / Yu. V. Zabaykin, D. V. Lyutyagin // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 8-1. – pp. 218-229. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.023. – EDN CACRSB.
28. Krasavina, E. V. Modern procedures and methods of personnel management and evaluation of their effectiveness / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaykin, A.V. Radionov // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Economics and Law. – 2019. – No. 6. – pp. 31-34. – EDN BMQVKU.
29. Krasavina, E. V. Industrial adaptation of young specialists in social protection institutions / E. V. Krasavina, Y. V. Zabaykin, M. F. Kharlamov // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 6-1. – PP. 125-131. – EDN OLCZPB.
30. Zabaykin, Yu. V. Structural features of economic development in conditions of cyclical market changes / Yu. V. Zabaykin, D. V. Lyutyagin // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 8-1. – pp. 195-206. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.021. – EDN MOSYTM.
31. Krasavina, E. V. Modern methods of building a successful team in an organization / E. V. Krasavina, Y. V. Zabaykin, M. F. Kharlamov // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 5-1. – PP. 155-163. – EDN XBBZOS.
32. Zabaykin, Yu. V. Basic approaches in modern scientific literature to the adaptation of graduates of higher educational institutions / Yu. V. Zabaykin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 6-1. – PP. 102-109. – EDN XBZSOB.
33. Krasavina, E. V. Corporate volunteering in the system of public private partnership / E. V. Krasavina, Y. V. Zabaykin, P. F. Anisimov // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 4-1. – pp. 114-121. – EDN EBDVHR.
34. Zabaykin, Yu. V. The process of forming organizational culture as an integral element of a modern company / Yu. V. Zabaykin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // Economics: yesterday, today, tomorrow. – 2019. – Vol. 9, No. 3-2. – pp. 605-612. – EDN AFATDG.