УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Старцев Ю.Н.

кандидат технических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет (Россия), 454001, Россия, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, д. 129, uns47@mail.ru

УДК 65-05
ББК 60.832

Цель. Анализ процесса реализации компетенций менеджера, обеспечивающей формирования связности и скоординированности действий персонала, в целях повышения конкурентоспособности организации.

Результаты и научная новизна. Рассмотрены возможности проявления профессиональных компетенций менеджера в сложных условиях технико-технологического перевооружения предприятия. Составлена схема реализации компетенций менеджера, приводящая к синергетическим эффектам через процессы конкордации, резонансное управление и формирование производственных сетей.

Ключевые слова: компетенция менеджера, конкордация исполнителей, резонансное управление, формирование сетей, синергетический эффект.

MODERN APPROACH TO MANAGERS PROFESSIONAL COMPETENCES DEVELOPMENT

Startsev Yu.N.

Candidate of Technical Sciences, Assistant Professor of Public and Municipal Administration Department, Chelyabinsk State University (Russia), 129, Bratyev Kashirinykh str., Chelyabinsk, Russia, 454001, uns47@mail.ru

Purpose. To analyze the process of managers' competences implementation which ensures development of connections and coordination of personnel activities, in order to improve competitiveness of an enterprise.

Results and scientific novelty. The possibilities are considered to demonstrate the managers' professional competences in difficult conditions of technical and technological modernization of an enterprise. The scheme of managers' competences implementation leading to synergies through concordance, resonant management and enterprise networks development is provided.

Key words: managers' competences, performers' concordance and resonant management, network development, synergy.

© Старцев Ю.Н., 2015

Поддержание требуемого уровня конкурентоспособности промышленных предприятий требует высоких темпов их технико-технологического обновления. При этом, как правило, владельцами предприятиями основное внимание уделяется качествам и возможностям вновь устанавливаемых образцов техники

и технологиям, а проблемы персонала нередко рассматриваются как второстепенные. Это длится до тех пор, пока перед владельцами не встаёт вопрос о своевременном возврате кредитов, на которые и приобретены новые техника и технологии. Слабо подготовленный персонал медленно осваивает новые технику и технологии, что существенно ухудшает доходность предприятия и, соответственно, возврат кредитных сумм.

Сложившаяся ситуация требует от персонала качеств, на которых ранее внимание практически не акцентировалось – это способность на каждом новом рабочем месте и в каждой новой ситуации своевременно проявлять свою компетенцию, то есть использовать свои квалификацию (знания, умения, навыки), понимание, а также выстраивать необходимые взаимосвязи и налаживать координацию своих действий с другими субъектами в рамках предоставленных полномочий. Особенно это касается управленческого персонала.

Если с квалификацией, как правило, проблем не возникает, то есть управленцы в подавляющем большинстве своём обладают нужными знаниями, пониманием, умениями и навыками, то вопросы обеспечения связности и скоординированности действий исполнителей по-прежнему остаются далёкими от разрешения. Очевидно, что в сложившейся ситуации начинает играть большую роль конкордация персонала. В данном случае под конкордацией понимается процесс формирования установок, интересов, умений и навыков субъекта, дающих возможность осуществлять ему свою жизнедеятельность, согласуясь с деятельностью и нормами поведения других членов данного сообщества [1, 2, 3].

Конкордация, то есть связность и скоординированность действий персонала позволяет реализовать один важный управленческий приём: организация и управление «малой кровью» большими материальными, энергетическими и информационными потоками, приводящими к значительным результатам.

В настоящее время данный приём получил значительное развитие, в частности, в трудах И. В. Прангишвили (Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова, г. Москва). Данный автор в своих работах [4, 5, 6 и др.] вводит в научный оборот понятие «резонансного» управления, которое характеризуется возможностью перевода системы из исходного состояния в требуемое при минимальных затратах управленческих ресурсов. Основная идея И. В. Прангишвили состоит в доведении сложной исходной системы до некоторой критической точки, в которой начинают проявлять себя собственные внутренние тенденции развития (внутренние «колебания»). Тогда даже небольшие внешние воздействия способствуют её энергичному переходу в требуемое состояние. Именно это явление автор называет резонансным управлением, то есть совпадение частоты собственных внутренних «колебаний» с «колебаниями» внешних воздействий. Одна из основных трудностей здесь заключается в том, чтобы внешнее резонансное воздействие подтолкнуло систему на путь саморазвития в нужном направлении.

Вторая трудность, о которой говорит И. В. Прангишвили, заключается в том, чтобы резонансное воздействие было не только энергетически и информационно обосновано, но и топологически правильно приложено, то есть приложено именно в том месте, в той ситуации, где будет наибольший управленческий эффект при минимальном расходе всех ресурсов системы. Здесь автор приводит показательный пример с введением лекарства больному через укол в нужное время и в нужном месте, который позволяет мобилизовать защитные силы организма и добиться его выздоровления (резонансное совпадение внутренних и внешних «колебаний»).

И. В. Прангишвили сравнивает резонансное управление с триггерными механизмами, широко используемыми в технических системах управления. Другое название в технике этого явления – релейное управление, то есть управление с помощью маломощных реле крупными потоками энергии.

Также И. В. Прангишвили говорит об ожидании высокой эффективности использования резонансного управления в экономических и социальных системах. В этом смысле очень показательными примерами этого являются «цветные революции», произошедшие в Грузии, Киргизии, Украине, «арабская весна» в Египте, Ливии, Тунисе, Сирии, когда из-за доведения собственной политической элитой обстановки в этих странах до критического состояния благодаря безграмотности управления, воровству, коррупции, клановости и т.д. оказалось достаточно относительно небольших внешних усилий со стороны западных спецслужб для революционной смены власти и приходу к управлению странами нелегитимных группировок. Однако в России использование резонансного управления находится пока ещё на начальной стадии.

А. И. Пригожин в своей книге [7], говоря о резонансном управлении, подчёркивает большую роль синергетических эффектов, которые, собственно, в моменты резонанса и проявляются и ради которых такое управление организуется. При этом он выделяет конкретные синергетики, то есть факторы, приводящие к резонансам в различных социально-экономических системах:

1) естественные синергетики:

• такие жизненные ценности людей, которые в определённых условиях могут мобилизовать их высокую активность;

• личности и группы, способные к творчеству, пассионарности, харизме, лидерству;

• эмоции, чувства, социальные настроения, вызывающие подъём активности людей;

• взаимное сравнение, вызывающее состязательность и конструктивное напряжение в социальной среде;

2) искусственные синергетики:

• инновации базового типа, порождающие вторичные и третичные нововведения;

• цели стратегического уровня;

• методы работы, мотивации, выработки решений, дающие соответствующие эффекты.

Очевидно, что использование перечисленных синергетиков в конкретной производственной обстановке позволит добиться резонанса в деятельности менеджеров и исполнителей разных типов и получить ощутимый результат в виде конечного продукта нужного качества, заданной себестоимости и в нужном количестве (см. схему на рис. 1).

В статье [8] при рассмотрении организационных изменений под резонансным управлением в социально-экономических системах понимается значительное усиление результативности и эффективности деятельности благодаря совпадению установок, интересов, свойств (умения, навыки и др.) и желаний участников процесса. Если продуманно использовать перечисленные качества участников процесса, каждый из которых формирует собственные внутренние «колебания» (мотивы), и усиливать их с помощью каких-либо внешних воздействий (стимулы), то можно получить значительный синергетический скачок, отражающийся на конкретных результатах.

Вместе с тем следует отметить, что большинство авторов, говоря о компетенции персонала, ограничиваются достаточно общими рассуждениями. Имеет место явная нехватка конкретных схем реализации компетенций в производственных процессах.

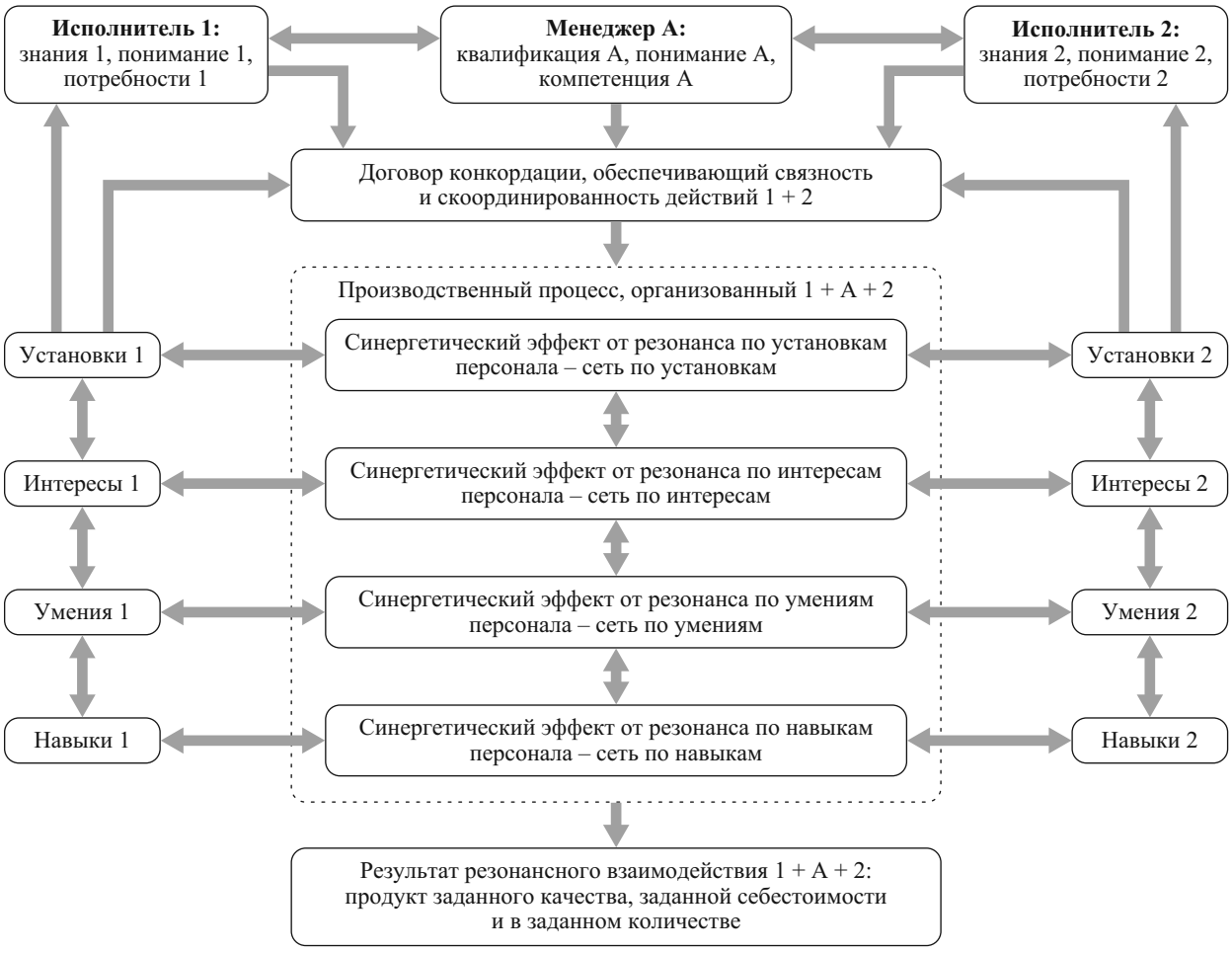


Рис. 1. **Схема реализации компетенции менеджера, обеспечивающей формирования связности и скоординированности действий персонала**

Поэтому на рисунке 1 приведена предлагаемая схема реализации компетенции менеджера, обеспечивающая формирования связности и скоординированности действий персонала на угольном разрезе в процессе освоения новой техники и технологий при проведении технико-технологического перевооружения. Следует отметить, что для любого производственного предприятия этап технико-технологического перевооружения является очень непростым и требующим максимального напряжения всех внутренних ресурсов. Для угольного разреза этот вопрос также стоит очень остро. Так известны случаи, когда из-за низкого качества управления вывод дорогостоящих вновь устанавливаемых производственных комплексов (цена современного добычного экскаватора может доходить до $ 10–12 млн.) на проектную производительность растягивался на многие годы [9, 10, 11, 12].

Из схемы видно, как формализовано проявление компетенции менеджера: исполнитель 1 и исполнитель 2 под руководством менеджера А (очевидно, что каждый из них обладает своими знаниями, пониманиями и потребностями), приступая к выполнению какой-либо конкретной работы, по факту вступают в договор конкордации между собой, хотя реально благодаря высокой квалификации это может выражаться всего лишь в обмене несколькими фразами. При этом профессиональная компетенция менеджера играет определяющую роль.

В результате появляется конкордация, то есть связность и скоординированность действий исполнителей, учитывающая установки, интересы, умения и навыки каждого (на схеме – это воздействия слева и справа на блок производственного процесса. При этом реально связность и скоординированность происходит по отдельным элементам. На схеме показано, как установка 1 входит в резонанс с установкой 2 и производит свой синергетический эффект, который реализуется через формирование устойчивых сетевых связей у исполнителей именно по установкам (см. соответствующий подблок в блоке производственного процесса). Аналогичный резонанс наступает и по интересам, и по умениям, и по навыкам (см. соответствующие подблоки) и при этом также появляется свой синергетический эффект, реализующийся через свои сетевые связи. Анализ материалов из источников [3, 9, 10, 11 и др.], показывает, что подобным образом можно добиться получения нужного результата (продукта) в заданные сроки и заданной себестоимости.

Анализируя представленную схему в обратном порядке (снизу – вверх), можно выйти на конкретные компетенции менеджера, развивая которые удаётся добиться нужной динамики освоения исполнителями (операторами) новых техники и технологий.

В заключение автор выражает свою благодарность д.т.н., проф. В. А. Галкину (ООО «НИИОГР», г. Челябинск) и д.т.н. проф. А. М. Макарову (ООО «НИИОГР», г. Челябинск), благодаря инициативе которых появилась настоящая статья.

Литература:

1. Конкордация. Социологический словарь [электронный ресурс]. URL: http://vslovare.ru/slovo/konkordatzija (дата обращения 30.11.2014)
2. Артемьев В.Б. Конкордация – критерий и средство повышения эффективности и безопасности производства / В. Б. Артемьев, А. Б. Килин, А. С. Костарев, В. П. Кавышкин, В. А. Галкин, А. М. Макаров // Уголь. 2014. Март. С. 68–72.
3. Артемьев В.Б. Подходы к формированию системы управления конкурентоспособностью персонала / В. Б. Артемьев, Н. В. Галкина, В. Ф. Горшенин // Вестник Челябинского госуниверситета. 2011. № 6. Экономика. Вып.31. С. 11–16.
4. Прангишвили И.В. Повышение эффективности управления сложными организационными и социально-экономическими системами // Проблемы управления. 2005. № 5. С. 28–32.
5. Прангишвили И.В. Системный подход и общественные закономерности. М.: СИНТЕГ, 2000. 528 с.
6. Прангишвили И.В. Энтропийные и другие системные закономерности, вопросы управления сложными системами. М.: Наука, 2003. 428 с., 2007. 408 с.
7. Пригожин А.И. Дезорганизация. Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, Альпина Паблишерс, 2007. 408 с.
8. Резонансное управление изменениями в организации (IBCM-2010) [электронный ресурс]. URL: http://ibcm.biz/Kurs/vvedenie-2.html (дата обращения 30.11.2014)
9. Кукаренко А.И. Роль организации производства при техническом перевооружении / А. И. Кукаренко, В. В. Ломовцев, А. В. Дьяконов, И. Г. Шестаков, В. А. Постоялкин, С. В. Косых, С. В. Ковшура, Е. Е. Соболева, В. А. Хажиев // Уголь. 2011. Июнь. С. 70–72.
10. Кулецкий В.Н. Создание на разрезе «Тугнуйский» организационно-технологических условий для высокопроизводительной работы экскаваторов «Bucyrus 495HD» / В. Н. Кулецкий, Д. В. Попов // Уголь. 2012. Декабрь. С. 4–9.
11. Козовой Г.И. Роль персонала в обеспечении конкурентоспособности угольной шахты / Г. И. Козовой, В. А. Галкин // Уголь. 2006. Январь. С. 14–16.
12. Старцев Ю.Н. Конкурентоспособность предприятия как сфера противоречия между техникой и персоналом / Сборник статей международной н.-практ. конференции «Мир в эпоху модернизации и глобализации: политические, экономические и социокультурные аспекты». Пенза: Приволжский дом знаний, 2014. С. 112–114.

References:

1. Concordance. Sociological dictionary [e-resource]. URL: http://vslovare.ru/slovo/konkordatzija (date of reference 30.11.2014)
2. Artemyev V.B. Concordance – criterion and means of improving manufacturing efficiency and safety / V. B. Artemyev, A. B. Kilin, A. S. Kostarev, V. P. Kavyshkin, V. A. Galkin A. M. Makarov // Ugol'. 2014. March. P. 68–72.
3. Artemyev V.B. Approaches to formation of personnel competitiveness management system / V. B. Artemyev, N. V. Galkina, V. F. Gorshenin // Bulletin of Chelyabinsk State University. 2011. № 6. Ekonomika. Iss. 31. P. 11–16.
4. Prangishvili I.V. Improving efficiency of complex organizational and socio-economic systems management //Problemy upravleniya. 2005. № 5. P. 28–32.
5. Prangishvili I.V. System approach and social patterns. M.: SINTEG, 2000. 528 p.
6. Prangishvili I.V. Entropy and other systemic patterns, issues of complex systems management. M.: Nauka, 2003. 428 p., 2007. 408 p.
7. Prigogine A.I. Disorganization. Reasons, types, overcoming. M.: Alpina Business Books, Alpina Publishers, 2007. 408 p.
8. Resonant change management at an enterprise (IBCM-2010) [e-resource]. URL: http://ibcm.biz/Kurs/vvedenie-2.html (date of reference 30.11.2014)
9. Kukarenko A.I. The role of industrial management in modernization / A. I. Kukarenko, V. V. Lomovtsev, A. V. Djakonov, I. G. Shestakov, V. A. Postoyalkin, S. V. Kosykh, S. V. Kovshura, E. E. Soboleva, V. A. Khazhiev // Ugol'. June 2011. P. 70–72.
10. Kuletskyi V.N. Developing organizational and technological conditions at «Tugnuiskyi» open-cut mine for the high performance of «Bucyrus 495HD» excavators / V. N. Kuletskyi, D. V. Popov // Ugol'. 2012. December. P. 4–9.
11. Kozovoy G.I. The role of staff in ensuring competitiveness of a coal mine / G. I. Kozovoy, V. A. Galkin // Ugol'. 2006. January. P. 14–16.
12. Startsev Yu.N. Competitiveness of an enterprise as a conflict area between the machinery and personnel / Collection of articles of the international scientific-practical conference "The world in the epoch of modernization and globalization: political, economic and socio-cultural aspects." Penza: Privolzhski dm znanii, 2014. P. 112–114.