

А. О. Коврова, К. В. Скрипко, Е.А. Федотова, А. А. Феоктистова
Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В. М.

В статье рассматриваются проблемы формирования и применения методов и способов эффективного управления предприятий в современной России. Выявлены специфические особенности формирования профессиональных требований к менеджменту предприятий, их взаимосвязям в рамках внешней и внутренней среды. Обращено внимание на перечень профессиональных компетенций менеджеров российских предприятий, в том числе на региональном уровне.

Ключевые слова: менеджмент, менеджер, профессиональные требования, профессиональные компетенции, обучение, повышение квалификации.

Менеджмент представляет собой способ использования и моделирования систем социально-экономической сферы, при котором главенствующим звеном выступает эффективность ресурсораспределения. Главной задачей менеджера является формирование системы, способной к самоорганизации, которая имела бы возможность развиваться и воспроизводиться при любых условиях внешней среды. Главным критерием качества принимаемых менеджером решений является степень эффективности экономической деятельности [Золотухин, 2018], в том числе внешней социокультурной среды, в частности на региональном уровне [Bel'kov, Zolotukhin, Zolotukhina, Sedina, Kozyreva, 2019]. При этом одним из основных критериев является достижение социально-экономических целей, используя минимальное количество ресурсов.

Фундаментальной основой построения эффективной системы управления является использование комплекса профессиональных требований и компетенций менеджеров как инструментов, использование которых способствует находить эффективные решения экономической деятельности и подбора менеджеров, в том числе способных применять креативные решения [Билюченко, Золотухин, 2019] в процессе своей профессиональной деятельности.

Слово «менеджер» заимствовано из западноевропейских стран. С английского языка «manage» переводится как управлять, ну а «management» – это управление. С немецкого «manager» – организатор, руководитель [Комов, 2019, С. 89]. Иными словами, менеджер – это управляющий, руководитель. В российской ментальности широко используются такие понятия как: управленец, начальник, шеф, босс, то есть человек, который управляет (наделен функцией управления) другими людьми. В крупном бизнесе это, обычно, наемные работники различного уровня. В малом и, даже, в среднем бизнесе менеджер с успехом может быть его владельцем [Курбатов, 2018, С. 20].

Время постоянных перемен и инноваций диктует свои особые требования к компетенции менеджера. Очень важно в наше время уметь приспособиться к темпу развития, спланировать и организовать эффективную работу всего персонала и при этом не забывать о повышении уровня компетенции.

Как и любому другому руководителю, для успешного исполнения своих должностных обязанностей менеджменту компании, кроме образования и опыта, потребуются такие профессиональные компетенции, по мнению И. Р. Сыромяткиной [Сыромяткина, 2019, С. 78] как:

- объективная самооценка, чтобы точно представлять, в чем состоят его сильные и слабые стороны;
- способность адаптироваться к происходящим изменениям, стремление к переменам, чтобы эффективно управлять в спонтанно меняющихся условиях рынка, успешно решать технологические и методологические проблемы;
- деловая хватка, предприимчивость – способность отслеживать, понимать и использовать экономическую, финансовую, научную и производственную информацию в интересах бизнеса, для прогнозирования и анализа, для поиска новых путей решения стратегических задач, разработки новых планов и направлений;
- коммуникативные навыки – умение общаться с различными людьми, логично и доходчиво высказывать свои мысли и поручения, объяснять и инструктировать подчиненных, оказывать на них влияние;

– целеустремленность – умение четко видеть цели и пути их эффективного достижения, последовательная и методическая работа по достижению оптимальных результатов;

– умение правильно оценивать своих подчиненных, их способности для того, чтобы распределять обязанности и делегировать полномочия, формировать работоспособные группы;

– энергичность – высокий физический и умственный потенциал, необходимый для выполнения сложных задач;

– способность к обучению, стремление учиться, узнавать новое;

– умение оперативно оценивать обстановку и быстро принимать верные, взвешенные решения.

Вышеперечисленные навыки и компетенции в работе менеджмента предприятия являются основными, но следует учитывать и специфику деятельности руководителя на всех ступенях иерархии управления. К компетенции менеджера должно использоваться его способность уважительно и лояльно относиться к работникам предприятия, покупателям и клиентам. Для этого необходимо формировать социокультурную среду, способствующую эффективно оптимизировать социально-экономические процессы, в том числе в рамках социально-экономического мониторинга [Shinevich, Lubnina, Koryakov, Mikhailov, Vodolazhskaya, 2016].

Отсутствие квалифицированных руководителей среднего и высшего звена – проблема многих российских предприятий. По мнению И. А. Бакумова [Бакумов, 2019, С. 48] существуют семь проблем, приводящих к засилью слабых руководителей на современных российских предприятиях:

Проблема № 1 заключается в ложных ожиданиях относительно должности руководителя. Неверные ожидания – проблема, порождаемая не только личным мнением, но и в первую очередь отсутствием чётких и донесённых до всех руководителей и кандидатов в управленцы со стороны образовательных институтов требований к руководителям.

Проблема № 2. Ложные ценности со стороны общества. В нашем обществе считается, что руководитель – это почётно, а успешной можно назвать только вертикальную карьеру. Отсюда возникает своего рода социальное давление, провоцирующее людей занимать руководящие должности.

Проблема № 3. Непонимание роли руководителя со стороны собственника. Нередко собственник относится поверхностно к технологиям управления и считает, что «всё необходимо осваивать только на практике» или требует от руководителей среднего звена скорее выполнять работу собственными руками, нежели организовывать её выполнение руками подчинённых

Проблема № 4. Руководителей пытаются сделать из тех, кто не решил ими становиться. Сложно быть профессионалом одновременно в двух предметных областях. Либо человек профессиональный руководитель, либо специалист.

Проблема № 5. Отсутствие точных требований к руководителям. В каждой компании существуют корпоративные требования, вытекающих из стоящих целей и задач собственника, понимающего их по-своему.

Проблема № 6. Нет системы обучения руководителей.

Проблема № 7. Человек откликнулся на вакансию руководителя, так как «хотел бы попробовать».

По нашему мнению, обобщенными недостатками сложившихся на данный момент моделей компетенций менеджмента на российских предприятиях являются:

- слабая реализация заложенной в модели возможности для непрерывного развития сотрудников (система повышения квалификации) с целью перехода на более высокие уровни в иерархии компании;

- отсутствие четкого, коррелирующего с мировыми понятиями, представления о правах и обязанностях и уровне подготовке топ-менеджмента, нацеленного на эффективное социально-экономическое и социокультурное развитие государства в целом, регионов и конкретного предприятия;

– отсутствие и/или нежелание со стороны собственников, а также органов государственного и муниципального управления в полной мере реализовывать практику компетентностного отбора менеджеров на всех уровнях управления;

– недостаточное внимание командным компетенциям, что негативно влияет на конкурентноспособность предприятия во внешней среде и наличие стрессогенности работы в коллективе (отсутствие нулевой терпимости или границ толерантности [Золотухин, 2006, С. 7]), что повышает уровень внутренней конфликтности.

Считаем, что подготовку профессионала-руководителя можно представить в виде процесса, состоящего из трех компонентов. Каждый из компонентов представляет собой группу однородных процессов:

- пребывание в учебных заведениях, дающих специальное (профильное) образование;
- самообразование и самообучение [Золотухин, Съедина, 2015, С. 50];
- обучение через систему повышения квалификации.

Формирование отечественных моделей управления и систем управленческих компетенций должно строиться на личностной активности конкретного менеджера. По данным Левада-центра, в современной российской ментальности существует дистанцированность личного от государственного. Подтверждение этому – результаты опроса, в ходе которого респондентов спрашивают о том, за какие сферы они чувствуют личную ответственность. Да, чувствуют (ранжируем от большего к меньшему) – за семью, работу и дом/двор, и нет, скорее не чувствуют – за город и страну, причем между первыми и последними проходит настоящая пропасть: если за семью суммарно декларируют ответственность 90% опрошенных, то за страну – 29% [Год, 2019]. Основной задачей менеджмента на российских предприятиях является реализация потенциальных возможностей человека к саморазвитию, профессиональному росту и формированию компетентной социокультурной среды на всех уровнях (собственник, менеджер, работник).

Бакумов И. А. Проблемы формирования профессиональных компетенций руководителей // Управление персоналом, 2019. – № 3. – С. 47–49.

Билиученко Г. С. Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия Гуманитарные и общественные науки, 2019. – Т 3 № 1 (9). – С 42-48.

Год надежды и обиды. 27.12.2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.levada.ru/2019/12/27/god-nadezhdy-i-obidy/> (Дата обращения 20.12.2019).

Золотухин В. М. Толерантность как проблема философской антропологии. / диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук / Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2005. – 345 с.

Золотухин В. М. Социально-философский и культурологический аспекты экономического поведения в российской ментальности. // Вестник КемГУКИ, 2018. – № 43. – С. 36–42.

Золотухин В. М., Съедина Н. В. Готовность студентов к самоконтролю как процесс педагогического взаимодействия субъектов воспитательно-образовательного процесса // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2015. – № 3. – С. 48–54

Комов А. В. Менеджмент в сфере бизнеса // Наука и образование сегодня, 2019. – № 2. – С. 89–91.

Курбатов В. И. Компетенции лидера в коллективе // Социологические исследования, 2018. – № 4. – С. 20–23.

Сыромяткина И. Р. Современные проблемы в сфере управления // Аллея науки, 2019. – №2. – С. 78–79.

Bel'kov A., Zolotukhin V., Zolotukhina N., Sedina N., Kozyreva M. The Solution of Environmental Problems and the Dynamics of Demographic Processes in Industrialized Regions E3S Web of Conferences 134, 03005 (2019) SDEMR-2019 <https://doi.org/10.1051/e3sconf/201913403005>.

Shinkevich A. I., Lubnina A. A., Koryakov A. G., Mikhailov V. G., Vodolazhskaya E. L. Economic aspects of risk management of stakeholders activities // International Review of Management and Marketing. – 2016 – №. 6 (2). – p. 328–332.

*A. O. Kovrova, K. V. Skripko, E.A. Fedotova, A. A. Feoktistova
T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia*

PROBLEMS OF FORMATION OF PROFESSIONAL REQUIREMENTS TO MANAGEMENT AT ENTERPRISES IN MODERN RUSSIA

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article deals with the problems of formation and application of methods and methods of effective management of enterprises in modern Russia. Specific features of formation of professional requirements to management of the enterprises, their interrelations within the external and internal environment are revealed. Attention is drawn to the list of professional competencies of managers of Russian enterprises, including at the regional level.

Keywords: management, manager, professional requirements, professional competence, training, professional development.