

УДК 37.01:351.851

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Шаповалов В.И., Шуванов И.Б., Шуванова В.П.

*Сочинский государственный университет, Сочи,
e-mail: shapovalov_vi@mail.ru, schuvanov@rambler.ru*

Современные повышенные требования к оценке руководителей требуют разработки новых интегральных показателей эффективности управленческой деятельности, учитывающих специфику рыночной экономики. В статье в качестве такого интегрального показателя предлагается индекс конкурентоспособности руководителя. До настоящего времени мало работ, в которых делается попытка синтезировать разнообразные свойства и характеристики руководителя в контексте категории конкурентоспособности как интегрального показателя целостной личности. Не создан методический инструментарий оценки конкурентоспособности как совокупности профессиональных и социальных компетенций. Предлагаемая авторская модель основана на системной взаимосвязи двух направленностей деятельности руководителя – на производство и на людей, проявляющейся в общей конкурентоспособности, как синергетическом эффекте. В модели выделяются два типа конкурентоспособности: в области управления производством (КС УП) и в области управления людьми (КС УЛ). Содержательно два типа конкурентоспособности находятся в диалектической взаимосвязи и определяют общую конкурентоспособность (ОКС) руководителя в виде синергетического эффекта. Величина ОКС детерминирует реальную и будущую результативность работы руководителя, является показателем его потенциальных возможностей в сфере управления производством и персоналом. В практическом плане предлагается перечень компетенций, определяющих КС УЛ и КС УП, схема и математическая формула расчета индекса ОКС. Разработанная методика позволяет: (1) выявлять уровень развития компетенций, определяющих ОКС руководителя, и предлагать пути их индивидуальной коррекции; (2) проводить сопоставительный анализ компетенций, определяющих ОКС, для различных групп руководителей, и выявлять специфику каждой из них (например, в зависимости от типа профессиональной деятельности, от региона и т.д.).

Ключевые слова: конкурентоспособность руководителя, модель, синергетический подход, оценка, компетенции, индекс общей конкурентоспособности

SYNERGY APPROACH TO ESTIMATION OF COMPETITIVENESS HEADS

Shapovalov V.I., Shuvanov I.B., Shuvanova V.P.

Sochi State University, Sochi, e-mail: schuvanov@rambler.ru, shapovalov_vi@mail.ru

Modern increased requirements for evaluating managers require the development of new integrated indicators of management performance that take into account the specifics of the market economy. The article suggests the Manager's competitiveness index as such an integral indicator. Until now, there are few works in which an attempt is made to synthesize various properties and characteristics of a leader in the context of the category of competitiveness, as an integral indicator of an integral personality. Methodological tools for assessing competitiveness as a set of professional and social competencies have not been created. The proposed author's model is based on a systematic relationship between the two directions of the Manager's activity – on production and on people, which is manifested in general competitiveness as a synergistic effect. The model identifies two types of competitiveness – in the field of production management (CPP) and in the field of people management (CPM). Meaningfully, the two types of competitiveness are in dialectical relationship and determine the overall competitiveness (OC) of the Manager, in the form of a synergistic effect. The value of the (OC) determines the real and future performance of the Manager, is an indicator of his potential capabilities in the field of production and personnel management. In practical terms, a list of competencies is proposed that determine the CPM 1 and CPM 2, the scheme and the mathematical formula for calculating the OC index.

Keywords: manager's competitiveness, model, synergetic approach, assessment, competence, general competitiveness index

Современные повышенные требования к оценке руководителей и, прежде всего, к ее достоверности, адекватности и прогностичности требуют разработки новых интегральных показателей эффективности управленческой деятельности, которые бы учитывали специфику рыночной экономики. По нашему мнению, таким интегральным показателем может являться показатель конкурентоспособности руководителя. В разрабатываемой концепции подготовки специалистов по менеджменту конкурентоспособность рассматривается и как важное системное качество процесса

управления персоналом в условиях рынка, и как важное интегральное качество, характеризующее способности конкретного руководителя получить наилучшие результаты в различных областях управленческой деятельности по сравнению с наилучшими аналогами, существующими на конкурентном рынке услуг. Это относится к целеполаганию, планированию, организации, мотивации, нововведениям, кадровой стратегии и другим направлениям деятельности руководителя [1].

В условиях рыночных отношений руководитель, нацеленный на обеспечение кон-

курентоспособности своей организации, должен сам в первую очередь отвечать всем современным требованиям конкурентоспособности. Предлагаемая методика оценки конкурентоспособности, наряду с традиционными профессиональными компетенциями, учитывает и социальные компетенции в деятельности руководителя. Такой подход не всегда благосклонно принимается руководителями, которые привыкли мыслить технократическими категориями, исключая человеческий фактор в качестве важного для достижения результата. С другой стороны, именно социальные компетенции для российского руководителя являются «слабым звеном»; они наименее развиты, а значит, являются неиспользованными возможностями (потенциалом) для дальнейшего управленческого роста. Предлагаемый подход оценки конкурентоспособности обращает внимание на выделенную проблему управленческого персонала и предлагает возможность ее решения.

В настоящее время к проблеме конкурентоспособности руководителя обращаются ученые в различных областях науки. Наиболее плодотворно эта проблема разрабатывается в теории менеджмента зарубежными (Л. Дафт [2], М.Х. Мескон [3]) и отечественными (С.В. Горбанев [4], Л.В. Ивановская, Н.В. Сулова [5], Л.М. Митина [6]) исследователями. Несмотря на то что в последние годы отечественные ученые продолжают обращаться к этой проблеме (Н.В. Горнастаева [7], С.Ю. Лаврентьев, Д.А. Крылов [8], В.И. Шаповалов [9]), тем не менее в практике функционирования организаций и предприятий проблема конкурентоспособности управленческого персонала требует дальнейшего исследования.

Цель исследования: разработка методики оценки конкурентоспособности руководителя.

Материалы и методы исследования

Теоретической основой исследования является подход Л.И. Евенко к понятию «управление персоналом» как специфической функции управленческой деятельности, главным объектом которого является человек, входящий в определенные социальные группы [10]. Причем если модель Л.И. Евенко базируется, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой – на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений, то предлагаемая авторская модель базируется на системной взаимосвязи двух направленностей – на дело (производство) и на людей (персонал), проявляющейся в конкурентоспособности как синергетическом эффекте.

С позиции системного подхода управление производством и управление людьми имеют равнозначное значение для успешной деятельности организации, рассматриваются как зависимые друг от друга величины и измеряются разными шкалами. Чтобы этими теоретическими выкладками можно было пользоваться, в практике вводятся показатели: «конкурентоспособность в области управления производством» (КС УП) и «конкурентоспособность в области управления людьми» (КС УЛ). На основе этих показателей предлагается двухмерная классификация конкурентоспособности руководителя (рис. 1).

Различные соотношения показателей конкурентоспособности в области управления производством и людьми приводят к различной конечной результативности управления. Можно предположить, что уровни конкурентоспособности и их системная взаимосвязь в двух выделенных направлениях непосредственно определяют эффективность деятельности руководителя [11].

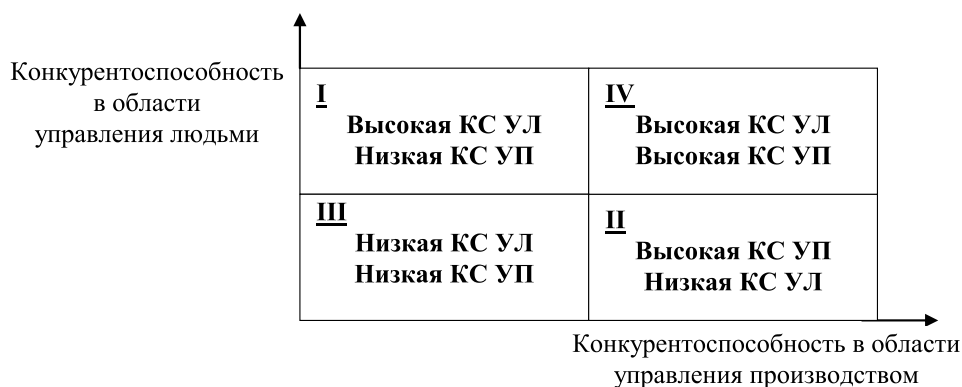


Рис. 1. Двухмерная классификация конкурентоспособности руководителя

С позиции системного подхода два направления деятельности находятся в системной взаимосвязи и вместе определяют общую конкурентоспособность руководителя (ОКС). Общая конкурентоспособность – это совокупный индекс, который своим значением учитывает одновременно конкурентоспособность как в области управления производством (КС УП), так и в области управления людьми (КС УЛ). Схема расчета индекса общей конкурентоспособности руководителя представлена в работах авторов [12] и имеет вид:

$$OKC = (1,41 * X * Y) / (X + Y),$$

где X – значение показателя конкурентоспособности в области управления производством (КС УП); Y – значение показателя конкурентоспособности в области управления людьми (КС УЛ).

В стратегическом плане общая конкурентоспособность обозначает предполагаемый эффект от уровней конкурентоспособности руководителя в областях управления производством и людьми, которых может достигнуть конкретный руководитель.

Разработка методического инструментария исследования. Для исследования индекса ОКС разработана методика, в которую включены 20 показателей управленческой деятельности, характеризующих уровень конкурентоспособности руководителя в области управления производством, и 20 показателей, характеризующих уровень конкурентоспособности в области управления людьми (персоналом).

Каждый показатель направлен на выявление особенностей работы руководителя по конкретной решаемой проблеме из реальной управленческой деятельности. Круг наиболее важных показателей определялся с помощью экспертной оценки, в которой участвовали руководители организаций и предприятий, имеющие успешный опыт работы в новых условиях рыночной эко-

номики (эта часть исследования в статью не входит).

В целом введенные показатели можно объединить в ряд компетенций личности руководителя, которые обеспечивают эффективность каждого из двух выделенных типов конкурентоспособности (КС УП и КС УЛ) (табл. 1).

Результаты исследования и их обсуждение

Для демонстрации функционирования разработанной методики приводятся результаты исследования 15 руководителей среднего звена организаций г. Сочи.

Чтобы понять, как приведенные компетенции (табл. 1) определяют конкурентоспособность управления людьми (персоналом), конкурентоспособность управления производством и общую конкурентоспособность, рассмотрим их значения в системе общей конкурентоспособности. Они представлены в табл. 2 в относительных значениях.

Из табл. 2 (строка «Ср. знач.») видно, что наилучшие средние значения в области управления производством получены по двум компетенциям: III – стремление к достижению цели (0,80) и I – эффективность принятия управленческих решений (0,76). Можно считать, что именно эти компетенции в наибольшей степени определяют конкурентоспособность усредненного руководителя в области управления производством.

Слабее у усредненного руководителя развиты компетенции: II – стратегическое мышление (0,70) и IV – готовность к инновациям (0,70). Эти компетенции относительно первых двух снижают конкурентоспособность в области управления производством.

Что касается компетенций, составляющих конкурентоспособность в области управления людьми, то они незначительно отличаются друг от друга, а в целом значительно ниже показателей, характеризующих управление производством (от 0,60 до 0,67).

Таблица 1

Компетенции, обеспечивающие типы конкурентоспособности руководителя

Компетенции, обеспечивающие КС УП	
I	Готовность принимать управленческие решения и нести за них ответственность
II	Стратегическое мышление (умение прогнозировать ситуацию)
III	Стремление к достижению цели (целенаправленность)
IV	Готовность к инновациям
Компетенции, обеспечивающие КС УЛ	
V	Сотрудничество (умение эффективно взаимодействовать в группе)
VI	Ориентация на лидерство
VII	Коммуникативная культура
VIII	Саморазвитие (самоменеджмент)

Таблица 2

Значения компетенций в системе конкурентоспособности руководителя

Руководители	КС VII				КС VIII				ОКС
	I*	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
А	0,67	0,58	0,78	0,61	0,53	0,54	0,5	0,57	0,60
Б	0,72	0,84	0,78	0,69	0,63	0,7	0,64	0,71	0,71
В	0,84	0,76	0,84	0,84	0,77	0,71	0,66	0,82	0,78
Г	0,77	0,63	0,81	0,56	0,62	0,53	0,46	0,64	0,63
Д	0,90	0,88	0,88	0,82	0,83	0,84	0,76	0,78	0,84
Е	0,6	0,56	0,6	0,64	0,47	0,36	0,42	0,39	0,51
Ж	0,87	0,66	0,69	0,65	0,62	0,44	0,63	0,36	0,62
З	0,76	0,82	0,96	0,79	0,72	0,75	0,76	0,84	0,80
И	0,86	0,64	0,79	0,67	0,57	0,63	0,56	0,74	0,68
К	0,71	0,65	0,71	0,63	0,59	0,4	0,65	0,64	0,62
Л	0,75	0,79	0,94	0,88	0,68	0,67	0,78	0,6	0,76
М	0,91	0,87	0,74	0,68	0,89	0,82	0,8	0,87	0,82
Н	0,60	0,58	0,8	0,66	0,52	0,47	0,51	0,76	0,61
О	0,78	0,67	0,81	0,72	0,49	0,53	0,46	0,56	0,63
П	0,68	0,64	0,84	0,64	0,7	0,58	0,76	0,71	0,69
Ср. знач.	0,76	0,70	0,80	0,70	0,64	0,60	0,62	0,67	0,69

Примечание. *Цифры обозначают компетенции, содержание которых изложено в табл. 1.

Таким образом, методика позволяет выявлять уровень развития компетенций, определяющих ОКС руководителя, и определять пути индивидуальной коррекции уровня развития этих компетенций.

Для наглядности на диаграммах (рис. 2 и 3) представлены данные, отражающие значения показателей конкурентоспособности конкретных руководителей, имеющих высокий («Д») и низкий («Е») уровни ОКС, на фоне усредненного руководителя организации (пунктирная линия на диаграмме).

Построенные диаграммы позволяют анализировать степень выраженности компетенций конкретного руководителя (то есть, какие компетенции находятся на высоком уровне, какие – на среднем, какие – на низком). Такая диаграмма строится для каждого руководителя и называется индивидуальной характеристикой конкурентоспособности руководителя.

Из диаграммы (рис. 2) видно, что у руководителя с высоким уровнем ОКС («Д») все интегральные качества имеют одинаково высокие значения в пределах от 0,82 до 0,90, кроме показателя, характеризующего VII – коммуникативную культуру (0,76). Это означает, что в его подведомственном коллективе при сильном деловом настроении недостаточно уделяется внимания вопросам:

– распределения задания с учетом возможностей сотрудников;

– информирования группы о состоянии дел в организации;

– поддержки критики со стороны подчиненных;

– предоставления каких-либо полномочий подчиненным и др.

Такой руководитель часто действует, не советуясь с подчиненными, и склонен к использованию административных методов давления.

Из диаграммы (рис. 3) видно, что у руководителя с низким уровнем ОКС («Е») все компетенции ниже среднего уровня. При этом наблюдается относительно повышенная направленность на производство (от 0,56 до 0,64) по сравнению с направленностью на людей (0,36 до 0,47), что видно на диаграмме в виде уклона показателей в правую сторону, в сторону, характеризующую КС VII.

Таким образом, методика позволяет составлять индивидуальный профдиагностический портрет для каждого руководителя и предлагать ему собственную личностно-ориентированную программу профессионального развития.

Выводы

В модели конкурентоспособности управленческого персонала конкурентоспособность рассматривается как системный показатель, образующийся в результате синергетического взаимодействия конку-

рентоспособностей в области управления производством и области управления людьми (персоналом), которые в свою очередь обеспечиваются определенным набором компетенций. Компетенции подбираются

экспертами с учетом специфики управленческой деятельности. В практическом плане предложена схема расчета индекса общей конкурентоспособности и его математическая интерпретация.

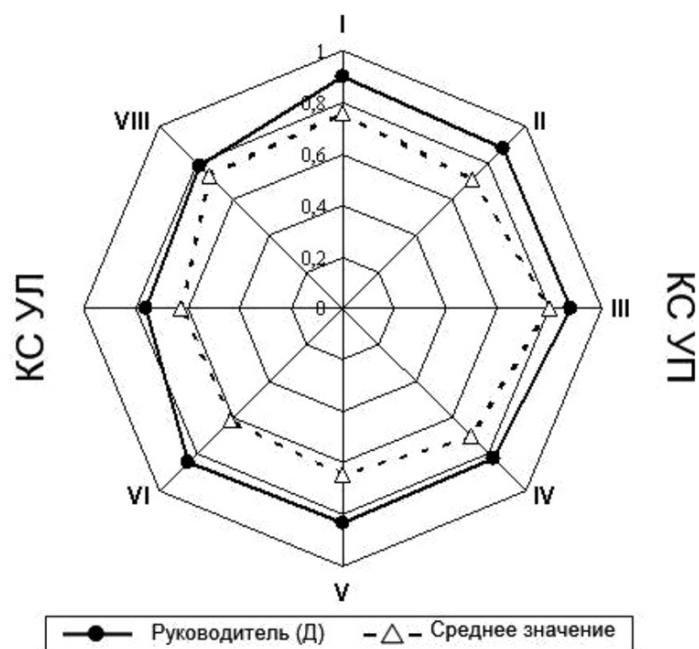


Рис. 2. Пример диаграммы, отображающей компетенции руководителя («Д») с высоким уровнем общей конкурентоспособности

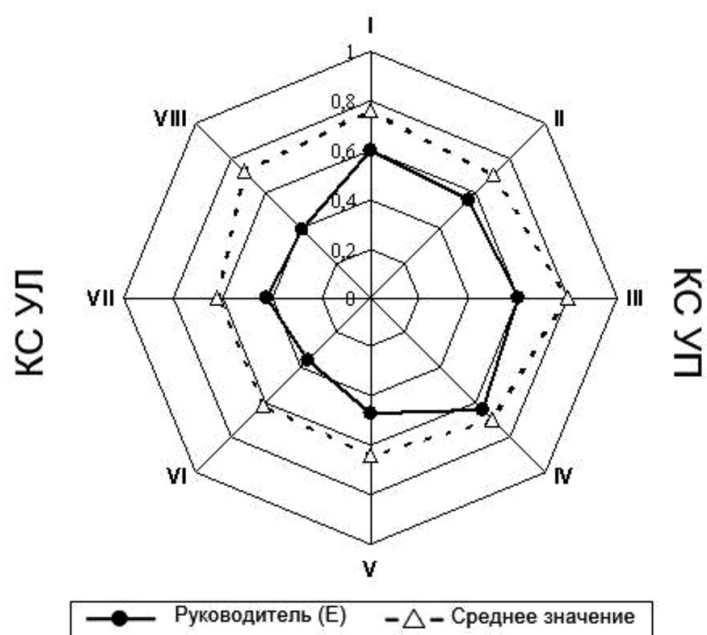


Рис. 3. Пример диаграммы, отображающей компетенции руководителя («Е») с низким уровнем общей конкурентоспособности

Разработанный методологический подход позволяет:

– учитывать синергетическую сущность двух типов конкурентоспособности руководителя – в области управления производством и людьми в общей эффективности управленческой деятельности;

– выявлять перечень «сильных» компетенций, которые главным образом обуславливают конкурентоспособность, и «слабых», которые снижают конкурентоспособность руководителя и требуют незамедлительной коррекции;

– осуществлять содержательный мониторинг конкурентоспособности для различных групп управленческих работников и выявлять специфику определяющих ее компетенций в зависимости от типа профессиональной деятельности.

Полученные результаты могут использоваться в конкретном управленческом консультировании и более глубоком обследовании – оценке и анализе конкурентоспособности управленческого персонала, а также в процессе подготовки и переподготовки руководителей, ротации кадров и в других направлениях менеджмента персонала управления.

Список литературы

1. Олейникова Л.Г. Синергетический эффект конкурентоспособности. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_148739.doc.htm (дата обращения: 04.10.2020).
2. Дафт Р.Л. Менеджмент / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2012. 656 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2016. 665 с.
4. Горбанев С.В. Сущность конкурентоспособности персонала предприятия // Научный альманах. 2016. № 3–1(17). [Электронный ресурс]. URL: <http://ucom.ru/doc/pa.2016.03.01.078.pdf> (дата обращения: 06.10.2020).
5. Ивановская Л.В., Сулова Н.В. Конкурентоспособность управленческого персонала // Маркетинг. 2012. № 6. С. 35–46.
6. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: МПСИ, 2002. 400 с.
7. Горнастаева Н.В. Оценка конкурентоспособности работников на внутрифирменном рынке труда: развитие подходов // Экономика и предпринимательство. 2013. № 11 (40). С. 429–433.
8. Лаврентьев С.Ю., Крылов Д.А. Формирование конкурентоспособности будущего специалиста в процессе профессиональной подготовки в ВУЗе // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1–1. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18305> (дата обращения: 04.10.2020).
9. Шаповалов В.И. Формируем конкурентоспособную личность // Школьные технологии. 2003. № 3. С. 38–44.
10. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала: материалы конференции. Нижний Новгород, 1996. С. 33–37.
11. Шагалина Д.А., Бурдюгова О.В. Конкурентоспособность персонала организации: факторы влияния и инструменты управления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 4146–4150. [Электронный ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2017/971156.htm> (дата обращения: 04.10.2020).
12. Шаповалов В.И., Шуванов И.Б., Шуванова В.П. Компьютерная система оценки стиля педагогической деятельности // Современные проблемы науки и образования. 2019. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=29322> (дата обращения: 04.10.2020).