

1

на правах рукописи

Быстрицкий Дмитрий Александрович

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Специальность 22.00 08 - Социология управления
(социологические науки)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



003 172482

Москва – 2008

Работа выполнена на кафедре теории и истории социологии факультета социологии, экономики и права Московского педагогического государственного университета

Научный руководитель. доктор социологических наук,
доцент Савельева Ольга Олеговна

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор Сперанский Владимир Игоревич

кандидат социологических наук,
доцент Селезнев Игорь Александрович

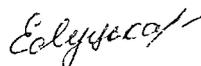
Ведущая организация Российский государственный
социальный университет

Защита диссертации состоится «__» _____ 2008 г в 15 00 часов на заседании Диссертационного совета Д 212 154 19 при Московском педагогическом государственном университете по адресу 119571, г Москва, проспект Вернадского, д 88, ауд 845

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского педагогического государственного университета по адресу 119992, Москва, ул Малая Пироговская, д 1

Автореферат разослан «14» мая 2008 г

Ученый секретарь
диссертационного совета



Луцкая Е Е

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования Проблема эффективного формирования и совершенствования кадрового потенциала находится в центре внимания социологии управления. Практика управления современными организациями подтверждает, что главным ресурсом организаций являются профессиональные высококвалифицированные кадры. Сегодня компетентность персонала во многом определяет конкурентноспособные преимущества компаний, их устойчивое социально-экономическое положение.

Очевидно, что на пути совершенствования системы управления персоналом встречается немало барьеров. Один из них связан с некомпетентностью кадров. Ситуация осложняется неразработанностью организационных мероприятий по социально-профессиональному развитию персонала. Указанные противоречия определяют настоятельную потребность в разработке социальных механизмов развития компетенции работников различных структурных уровней.

Речь идет о построении целостной модели личности работника, обладающего необходимыми знаниями, навыками и умениями, определении той роли, которую он выполняет в социальной системе.

Дело в том, что традиционное распределение задач между работниками и их инструктирование перестает сегодня быть основой качественного управления. Возникает потребность в использовании инновационного подхода к формированию профессиональной компетентности. При этом важно выделить набор факторов, который определяет успешную деятельность персонала: от личностных качеств, мотивов и опыта, до стиля управления, эффективной включенности в систему субъект-объектных отношений.

Понимание руководством социально-профессиональных аспектов в рамках системы управления персоналом является лучшим основанием для разработки планов личного развития, выработки групповых и организационных целей, оценки готовности персонала взять на себя ответственность по решению производственных задач.

Обозначенные особенности становления профессиональной компетентности персонала акцентируют необходимость комплексного рассмотрения механизмов социального развития персонала.

Актуальность проблемы, ее теоретическая и практическая значимость, недостаточная научная разработанность определили необходимость дальнейшего изучения формирования профессиональной компетентности в системах управления социальной организацией.

Степень научной разработанности проблемы Проблемы совершенствования квалификации персонала исследовались в трудах отечественных и зарубежных ученых и специалистов в сфере социального управления, управления персоналом, социологии организации, социологии личности. Представления о профессиональной компетентности персонала в процессе своего становления претерпели существенные изменения. При этом необходимо отметить, что различные управленческие концепции акцентируют

внимание на изучении различных аспектов профессионального управления персоналом. Здесь можно выделить несколько основных подходов.

Первый подход сложился в рамках классической теории организации труда и связан с анализом профессиональных качеств человека труда (Р. Акофф, У. Беннис, Р. Манн, Ф. Тейлор, Р. Стогдилл, Л. Урвик, А. Файоль, Г. Эмерсон и др.)¹ Данные исследования берут свое начало еще в 20-40-х гг. прошлого века и связаны с разработкой уникального набора устойчивых и неизменяющихся во времени качеств работника. Особое внимание ученые уделяли изучению элементарных действий, выполняемых работниками, для последующей систематизации однотипных операций и поиску оптимальных путей их исполнения. Считалось, что значимость профессиональных качеств для успешной деятельности и возрастает пропорционально уровню иерархии и определяется позицией работника в организации.

В основе второго подхода лежит концепция лидерского поведения. Представители этого подхода (У. Беннис, Б. Блейк, Р. Лайкерг, К. Левин, Д. МакГрегор, Г. Минциберг, Дж. Моутон, С. Р. Филонович и др.) рассматривают поведение работника через анализ образцов (манер) взаимодействия в системе субъект-объектных отношений.² В отличие от концепции врожденных личностных качеств, этот подход предполагает возможность обучения и специальной подготовки руководителей-лидеров.

Третий – ситуативный подход рассматривает действия персонала в зависимости от ситуации (Ф. Фидлер, Г. Кунц, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Гомпсон, К. Томас, Г. Шерман, и др.)³ Под ситуационными факторами, в контексте которых оценивают эффективность действий персонала, ученые понимают требования к ограничению влияния внешней среды, характеристики самой организации, ее внутренние возможности и ограничения. Профессиональное мастерство работника определяется в соответствии с выработанным им стилем работы, степенью его профессиональной зрелости, а также компетентностью рабочей группы.

Исследование вопросов мотивации профессиональной деятельности представлено в работах Дж. Аткинсона, Г. Десслер, Д. МакКлеланд, А.

¹ Ackoff R. L. Management Science, April 1958, Гвициани Д. Организация и управление. М., 1998, Кравченко А. И. История менеджмента. М., 2002, Мюнстерберг Г. Основы психотехники. В 2-х т. СПб., 1996, Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. М., 1991, Тейлор Ф. У. Менеджмент. М., 1992, Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление-это наука и искусство. М., 1992, Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М., 1991.

² Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Пер. с англ. Киев, 1990, Левин К., Дембо Т., Фестингер Л., Сирс П. Уровень притязаний // Психология личности. Тексты. М., МГУ, 1982. С. 86-93, Максвелл Д. С. Шеф и его команда. СПб., 1998, Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2002, Минциберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Пер. с англ. Д. Раевской, Под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб., 2002, Филонович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера. Модуль 9. Модульная программа для менеджеров. М., 1996.

³ Кунц Г., О'Донал С. Управление системный и ситуационный анализ управленческих решений. М., 1981, Фидлер Ф. Теория менеджмента. СПб., 2000.

Маршалл, А Маслоу, И П Поварич, Б Скиннера, Х Хаузена и др¹ Это позволило разработать мотивационную структуру профессиональной компетентности работников, а также выявить основные факторы управления, влияющие на профессиональную деятельность

Ряд ученых (Н Минцберг, Р А Кричевский), исследуют профессиональную управленческую деятельность с точки зрения межличностного взаимодействия в трудовых коллективах, предлагают рассматривать сущность управления персоналом через освоение различных социальных ролей² При этом роль рассматривается как набор правил поведения, соответствующих определенной должности. Различные типы управленческих ролей достаточно близко отражают содержание управленческого труда и приближенно описывают поведение менеджера в решении возникающих задач Выполняемые роли предписывают руководителю осуществлять правовое и социальное регулирование в трудовом коллективе, производить подбор и подготовку персонала, их мотивацию и активизацию, обеспечивать функционирование системы коммуникаций в организации Таким образом, ролевой подход к описанию профессиональной деятельности подразумевает анализ обязанностей или задач, решаемых работниками в рамках освоения ими различных социально-профессиональных ролей

Достаточно ясное представление о содержании профессиональной деятельности персонала дает профессионально-деятельностный подход В рамках этого подхода профессиональная компетентность сотрудников организации выступает в качестве самостоятельного объекта исследования Ее определение и измерение связаны с потребностями организации в квалифицированных кадрах, с условиями их деятельности Наиболее важными для раскрытия влияния условий деятельности персонала на развитие профессиональной компетентности являются исследования И А Гетманской, К М Литвин, А П Тряпицина, Т Хусзара, У.К. Шетти, И Г Шпакиной и др³ Исследователи рассматривают компетентность не только

¹ Аткинсон Дж В Теория о развитии мотивации М, 1996; Герчиков В И Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала М, 2003, Десслер Г Управление персоналом М, 1997 Часть III, Поварич И П, Каверин С Б Мотивация труда М, 1998, Маслоу А Мотивация и личность М, 1954, Прошкин Б Г Стимулирование труда Системный подход Новосибирск, 1990, Marshall A Business Management Press of Glencoe 1961 P 487-493

² Кричевский Р Л О некоторых актуальных вопросах исследования стиля руководства первичным трудовым коллективом // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах Тезисы докладов Л, 1984 С 153-154, Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост Н А Литвинцева М, 1997, Mintzberg H The natur of managerial work Englewood Clifts, N Y Prentice Hall, 1980

³ Гетманская И А Особенности развития профессиональной компетентности инженерно-педагогических работников Вестник Бурятского университета Серия 7 Педагогика – Улан-Удэ, 2006 Вып 14 С 13-19, Иванцевич Дж, Лобанов А А Человеческие ресурсы управления М, 1993, Шпакина И Г Значение консалтинга в повышении эффективности управления современной школой // Преемственность основной и профессиональной школы проблемы, поиски, решения Сб ст Омск, 2007 С 82-85, Якокка Ли Карьера менеджера Минск, 2004

как средство решения профессиональных задач, но и как инструментарий оптимизации взаимодействия субъекта с объектом управления, необходимое условие развития организации

Появление во второй половине XX века новых гуманистических концепций управления персоналом, а также разработка повышенных требований к профессиональному развитию работников способствовали дальнейшему изучению различных видов и составляющих профессиональной компетентности. Так, учеными выделяется отдельно не только социально-психологических аспектов, но и специальный, обусловленный характером особенностей производства, коллективной деятельности. В исследованиях В.А. Дятлова, А.П. Егоршина, П.В. Журавлева, А.Я. Кибанова и др.¹ сформулировано авторское видение решения проблемы оценки квалифицированного управленческого персонала на основе изучения его профессионального статуса и квалификации.

Работы отечественных и зарубежных ученых (М. Армстронг, С.А. Масютин, М.И. Жданов и др.) наглядно показывают, что необходимо целостное видение стратегических ориентиров развития организации по целому ряду направлений: отбор, оценка, вознаграждение и развитие кадров.² При этом особую актуальность приобретает выработка комплекса мер по обучению, подготовке и повышению квалификации кадров, а также планированию карьеры персонала.

Социально-управленческие аспекты профессионального обучения сотрудников получили широкое отражение в работах А. Клейнер, Г.Х. Попова, П. Сенге, В.В. Травина, А.А. Понукалина, Ш. Робертс и др.³ Актуальным для ученых является выделение социальной составляющей компетентности руководителей, которые управляют трудовыми коллективами.

¹ Дятлов В.А. Современный менеджмент. Выпуск 1, М., 1997; Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1999; Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. М., 1994; Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М., 1997; Marchington M., Wilkinson A. Core Personnel and Development, Institute of Personnel and Development, London, 1996.

² Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М., 2007; Жданов М.И. Квалификация управленческого персонала. Саратов, 2003; Масютин С.А., Касимов В.П. Стратегический менеджмент на российском предприятии // ЭКО. 1999. №10. С. 10; Тренев Н.И. Предприятие и его структура. Диагностика. Управление. Оздоровление. М., 2002; Минцберг Г., Куинн Д., Гошал С. Стратегический процесс. СПб., 2001; Monks, K. "Models of personnel management: a means of understanding the diversity of personnel practices", Human Resource Management Journal, 3 (2), 1992.

³ Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М., 2000; Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш. и др. Ганец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М., 2003; Оценка работников управления / Под ред. Г.Х. Попова. М., 1976. С. 91; В.В. Травин, В.А. Дятлов. Менеджмент персонала предприятия. М., 2000; Schuler R.S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, Organizational Dynamics, 1992, 21 (1); Форсиф П. Развитие и обучение персонала. СПб., 2003.

Эта идея нашла также свое отражение в работах Н Л Белкина, И П Волкова, Н В Гончаренко и др.¹

Обобщая общесоциологические и прикладные исследования профессиональной компетентности работников, можно отметить, что данный феномен является предметом отдельного изучения в социологии управления. Однако в существующих исследованиях недостаточно внимания уделяется разработке социальных механизмов развития квалифицированного персонала. В обозначенном научно-теоретическом поле основную проблему задает недостаточно полное осмысление вопросов социально-ориентированного управления профессиональной компетентностью персонала. Это позволяет автору рассмотреть социальные процессы, лежащие в основе формирования целостной системы повышения профессиональной компетентности персонала.

Цель исследования состоит в разработке социальных компонентов управления компетентностью персонала в современных организациях.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- изучить теоретическую разработанность проблемы управления персоналом и выработать собственную методологию дальнейшего исследования на основе признания определяющей роли социальных факторов управления,
- раскрыть нормативно-методологические возможности гуманистического, организационного, ситуативного и социально-психологического подходов в исследовании профессиональной компетентности персонала,
- исследовать и обобщить накопленный опыт ряда отечественных и зарубежных компаний по формированию эффективной системы развития персонала,
- раскрыть основные социальные факторы управления компетентностью персонала;
- проанализировать роль социальных процессов в повышении профессионального потенциала персонала;
- разработать оптимальные социальные механизмы развития компетентности персонала в организациях,
- вскрыть наиболее эффективные элементы организации работы в системе социального управления персоналом.

Объектом исследования является система социального управления профессиональной компетентностью персонала.

Предмет исследования - социальные аспекты и факторы, способствующие развитию профессиональной компетентности в системе управления персоналом.

Основная гипотеза исследования состоит в том, что освоение профессиональной деятельности во многом определяется социальными аспектами социально-профессионального статуса работника. Последний

¹ Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита. М. № 7, 2001, К. К. Грищенко, А. А. Ручка, Н. А. Сакада и др. Киев, 1988.

фиксирует меру соотношения оценки профессиональной квалификации работника с той ролью, которую он выполняет в системе социально-управленческих отношений, социально-значимыми условиями его деятельности, социальной структурой рабочей группы

Методологическую и теоретическую основу исследования составляют труды по социологии управления, теории организации, социального менеджмента, а также социологическая и научная периодика, посвященная вопросам социального управления в организации, социальной ответственности бизнеса, теоретическим основам разработки социальных технологий

В своей работе диссертант опирается на структурно-функциональный подход (Э Дюркгейма, Т Парсонса, Р Мертон), позволяющий выделить элементы субъект-объектного взаимодействия в системе управления персоналом и определить составляющие и роль профессиональной компетентности в развитии персонала

В рамках деятельностного подхода (В В Давыдов, Е П Ильин, А Н Леонтьев, И Б Орлова, Е И Степанов) выявляются элементы модели личности специалиста В комплексной связи определяются составляющие профессиональной мотивации сотрудников

Теоретической основой социологического анализа и социальных механизмов формирования компетентности персонала выступает концепция развития профессиональной компетентности (К М Левитин, А П Тропицина, С Г Молчанов), профессионального управления руководителя (В В Василькова, Л А Шипилина, И Г Шпакина), а также концепция организационного поведения, которая позволяет раскрыть поведение персонала как результат взаимодействия организации, группы и личности (Ю Д Красовский, С И. Самыгин, Л Д Столяренко)

При разработке методологии эмпирического инструментария использовались труды отечественных ученых Б А Грушина, А Г Здравомыслова, Н И Лапина, Ю А Левады, В А Ядова

В исследовании использовались следующие методы общенаучные методы – комплексный и системный анализ, эмпирические методы – анкетный опрос, экспертные оценки, контент-анализ текстов отечественных и зарубежных авторов по проблемам развития персонала в современных организациях, Оп!ain-опрос, а также методы математической статистики

Эмпирической базой работы выступают результаты ряда социологических исследований по вопросам развития квалификации и профессионализма кадров различного уровня управления В диссертации проанализированы результаты общероссийского опроса «Кадровый резерв», проведенного при участии автора Институтом повышения квалификации профсоюзных работников Опрос проводился в 2007 г, объем выборки составил 1062 человека В качестве респондентов выступали профсоюзные работники различного уровня управления. Кроме того, в исследовании были использованы статистические данные Федеральной службы статистики по

социально-экономическому положению России за 2006-2008 гг., а также данные ИНИОН РАН за 2006 г по экономическим и социальным проблемам, труду и занятости, управления персоналом

В работе использовались результаты регулярных исследований Левада-центра, ВЦИОМ за 2005-2007 гг. по проблемам российского рынка труда и занятости

В исследовании также использованы результаты социологического опроса по проблемам эффективного управления персоналом, проведенного Российским сообществом менеджеров «Executive» в 2006 г. В опросе приняло участие 469 руководителей и сотрудников различных отечественных и западных компаний. Опрос позволил выявить потребности менеджеров в сфере бизнес-образования, а также определить критерии выбора программ профессионального обучения кадров. Кроме того, в исследовании использовались результаты интерактивных опросов в сети Интернет за 2007 г. по ряду корпоративных сайтов.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются комплексным использованием теоретических и эмпирических методов исследования социологии управления. Полученные выводы соотнесены с известными данными различных исследовательских компаний и определяются непротиворечивостью полученных положений.

Научная новизна исследования. В настоящей работе разработан социально-ориентированный подход, позволяющий изучить механизмы формирования профессиональной компетентности персонала в рамках системы управления персоналом.

Среди элементов научной новизны также можно выделить следующие

- проведенный анализ системы управления персоналом позволяет конкретизировать представление о компетентности работника как целостном динамическом образовании, имеющем собственную структуру (знания, навыки, умения, опыт, ценности), а также отличающимся стремлением к саморазвитию, ориентацией на социально - значимые цели организации,
- систематизированы методологические основы исследования профессиональной компетентности как элемента системы социального управления персоналом, включая систематизирующие признаки научного исследования организации как целостной системы;
- сформулированы социально - значимые составляющие профессиональной компетентности руководителя (коммуникативные способности, целедостижение, способность к сотрудничеству и делегированию полномочий, социальная ответственность, принятие взвешенных управленческих решений и др.), что позволяет раскрыть роль социальной компетентности в повышении управляемости организацией,
- в рамках единой стратегии организационного управления раскрыты социальные механизмы, позволяющие в комплексной связи рассмотреть основные направления развития персонала организации (планирование карьеры, профессиональное обучение, повышение квалификации, профессиональная подготовка),

- разработаны основные принципы и составляющие комплексного развития профессиональной компетентности персонала и на их основе разработаны организационные условия развития профессиональной компетентности в системе «руководитель – подчиненный»,
- разработана концептуальная модель развития профессиональной компетентности руководителя в контексте социологического анализа управленческой деятельности в определенной системе управления,
- раскрыты составляющие управления социальным процессом развития профессиональной компетентности руководителей оценка, планирование, контроль, мотивирование, их системное исследование позволило вскрыть особенности управления компетентностью персонала,
- обоснованы перспективы единого информационного обеспечения набора, отбора и мотивирования персонала в целях повышения его уровня квалификации,
- представленный анализ складывающихся субъект-субъектных отношений позволяет выявить показатели эффективного сопровождения развития компетентности персонала в процессе профессионального становления и обучения. При этом особое внимание уделено организации деятельности субъектов управления, качественным характеристикам учебных программ, по которым производится подготовка персонала,
- показано, что переход к социально - ориентированной стратегии управления персоналом изменяет существующий профиль управленческих компетенций, что приводит к перераспределению ответственности между субъектами управления, развитию социальной ответственности и творческой инициативы работников, распределению внутреннего социального потенциала организации. Кроме того, обоснована необходимость партнерского взаимодействия субъектов управления по формированию профиля профессиональных компетенций персонала

Научный вклад в теорию и практику современной социологии управления персоналом представлен следующими результатами, формулируемыми автором как положения, выносимые на защиту

- управление профессиональной компетентностью рассматривается как регулирование социальных процессов, происходящих в системе управления персоналом, как целенаправленное воздействие на человека,
- существенной чертой формирования профессиональной компетентности является ее социальная ориентированность, что отражает оценку социальной роли субъектов управления, а также определение социальной позиции, которую работники занимают в системе социальных отношений в определенной рабочей среде,
- высокий социально-профессиональный статус работника характеризует соответствие требований к выполняемой деятельности рабочей группы и организации реальной деятельности индивида,
- успех в процессе формирования управленческой компетентности во многом зависит от занимаемого руководителем социального статуса, от того,

насколько полно человек включается в рабочую группу, насколько полно обеспечивается его социально-психологическая совместимость с членами рабочей группы,

- формирование, развитие и изменение профессиональной компетентности прежде всего зависит от деятельности всех функционирующих рабочих групп, организации в целом в соответствии с критериями и требованиями социальной эффективности,
- управление развитием компетентности персонала включает в себя целенаправленный комплекс мер по планированию, оценке, организации, регулированию и контролю выполняемой профессиональной деятельности;
- развитие профессиональной компетентности напрямую зависит от сбалансированного учета как интересов и потребностей индивида, группы, так и организации в целом, такой баланс достигается на основе складывающихся в системе управления субъект-субъектных отношений, которые ориентируются на принципы стимулирования самоорганизации, обогащения труда, производственной демократии и социального партнерства,
- эффективность управления компетентностью персонала обуславливается необходимостью применения комплексных мер, включающих профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации и планирование карьеры, а также оценку роста профессионализма кадров и получаемых результатов,
- социальный характер и формы профессиональной компетентности являются не раз и навсегда данными, а изменяются в зависимости от доминирующего типа социальных отношений в рамках разработанной стратегии и миссии организации как целостной социальной системы,
- профиль компетентности персонала формируется в соответствии с целями организации, условиями внешней и внутренней среды, формой управления, а также структурой социальных процессов,
- развитие компетентности руководителей реализуется в системе социального управления на основе целой группы социальных процессов по формированию качеств и свойств профессионала, условий его деятельности и развития организации как социальной системы;
- структура знаний, навыков и умений, отражающих профессиональный статус и профессиональную квалификацию, обеспечивает возможность эффективной реализации профессиональной деятельности, что во многом определяется наличием в организации действенных социальных механизмов по развитию персонала

Теоретико-практическая значимость исследования заключается в разработке концептуальной модели социально - ориентированного управления профессиональной компетентностью персонала. В основу модели положен анализ особенностей целенаправленного воздействия на формирующуюся систему субъект-субъектных отношений, что позволяет управлять процессами совершенствования компетентности работников. Результаты исследования позволяют расширить возможности организации в

социальном прогнозировании профессионального развития персонала и наиболее полно оценить реальное состояние кадрового потенциала

В диссертации конкретизировано положение о профессиональной компетентности персонала в системе социального управления как целостном образовании, имеющем определенную структуру, которая во многом зависит от социального аспекта профессионального статуса работника, требования к выполняемой деятельности

Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций по профессиональной подготовке персонала, совершенствованию управленческих отношений в социальных системах. В работе конкретизированы критерии оценки уровня развития профессиональной компетентности работников и на их основе разработана система управления и информационного сопровождения профессиональной деятельности, определены социально-профессиональные качества, важные для сплочения коллектива и организации совместной деятельности

Апробация работы Основные положения диссертационного исследования изложены автором в четырех научных статьях, опубликованных за период 2006-2008 гг. Результаты исследования докладывались и обсуждались на научно-теоретических конференциях, проводимых в МПГУ. Основные положения диссертации обсуждались на заседании кафедры теории и истории социологии МПГУ, а также на методологических семинарах аспирантов кафедры

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения и списка использованной литературы

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, рассмотрена степень научной разработанности изучаемых проблем, определены объект, предмет, цели, задачи исследования, выдвинута гипотеза, описаны теоретико-методологическая и эмпирическая база исследования, сформулированы научная новизна и положения, выносимые на защиту, охарактеризована теоретическая и практическая значимость работы, представлены сведения об апробации ее результатов

Первая глава «Научно-теоретические предпосылки становления управленческой деятельности» состоит из трех параграфов. В ней рассматриваются различные подходы к социальному управлению персоналом, представлены особенности формирования управленческой деятельности в системе субъект-объектных отношений

Подчеркивается, что управленческие системы функционируют в социальных системах, в том числе и в социальных организациях. Социальная система - это структурный элемент социальной реальности, определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их связи и взаимодействия. Специфика организации как социальной системы заключается в том, что она складывается на базе той или иной общности

(социальная группа, социальная организация и т д), а ее элементами являются люди, чье поведение характеризуется определенными социальными позициями (статусами), которые они занимают, и конкретными социальными функциями (ролями). Складывающееся в социальной организации управленческое взаимодействие во многом зависит от ситуации, особенностей трудового коллектива, индивидуальных качеств личности, мотивов, ценностных ориентаций и интересов людей. А так как элементами социальной организации являются люди, то возникающие между ними отношения требуют управления и регулирования

В то же время каждая социальная система имеет свою особую социальную структуру Социальная структура организации - это совокупность подразделений, социальных ролей и социальных статусов, связанных единой целью и призванных решать определенный круг проблем и задач В узком значении - это совокупность функционально взаимосвязанных статусов, существующих в данной организации в данный момент Социальная структура задает определенный вид социального управления в организации

Реализуемое через такую структуру целенаправленное социальное воздействие на соответствующие явления и процессы и представляет собой такой вид управленческой деятельности, который обычно именуется социальным управлением человеческими ресурсами или персоналом

В рамках данного направления управление рассматривается как вид профессиональной деятельности, направленной на достижение действующими акторами (руководителями и подчиненными) в рыночных условиях оптимальных результатов на основе применения многообразных принципов, функций, методов и социальных механизмов управления

Социальное управление персоналом как регулирование социальных процессов, происходящих в социальной системе, складывается из присущих данному виду деятельности функций. Иными словами, в задачу руководителя как субъекта управления входит использование механизмов управления, определяющих его профессиональную деятельность Под механизмами управления мы будем понимать совокупность признанных закономерностей и принципов, применяемых на их основе форм и методов взаимодействия объекта и субъекта управления в рамках реализации руководителем своей профессиональной деятельности

Социальное управление персоналом как вид управленческой деятельности имеет свои существенные особенности и, прежде всего, направлено на создание благоприятных условий жизни людей и их последовательное улучшение и совершенствование Этим обеспечиваются благоприятные возможности для удовлетворения социальных потребностей персонала Особое место занимает профессиональная деятельность руководителей. От руководителя требуется обеспечить стимулирование труда сотрудников и создать благоприятные возможности для повышения их трудовой активности Применительно к работникам, это означает обеспечение более полной занятости и роста заработной платы на основе повышения эффективности труда, формирования корпоративной культуры социальной

ответственности Кроме того, эта функция предполагает создание благоприятных и стабильных нормативно-правовых, организационных, социально-трудовых и социально-экономических условий деятельности персонала

Особое значение имеют выделенные автором социальные аспекты в управлении процессом подбора, расстановки и оценки кадров разного ранга. От того, как налажена эта система, зависит потенциальная способность персонала выполнять поставленные задачи

Применительно к различным категориям работников важно выделить в первую очередь социальные и профессионально-деятельностные требования В этой связи актуальным является исследование социальных процессов, связанных с формированием и развитием персонала, построением социально-профессиональной структуры коллектива, выявление алгоритма действий администрации по управлению компетентностью (институционализация, легитимация, структурирование, редукция), а также выделение факторов эффективной профессиональной деятельности в системе «руководитель – подчиненный»

Стоит отметить, что профессиональное управление персоналом базируется на ряде научных теорий и направлений Ответ на вопрос о профессиональной компетентности кадров неизбежно связан с содержанием их деятельности, раскрытием ее социальной составляющей Это находит свое отражение в эволюции концепций управленческой мысли Так, в первой половине XX века большое влияние на становление современных научных направлений и школ профессионального управления персоналом оказала доктрина человеческих отношений (Э Мэйо, Г Мюнстенберг, М Фоллет) Представители данной концепции высказывают идеи гуманизации управления производством, а также признания необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих Эти идеи актуальны и сегодня

В последующий период наука о профессиональном управлении находится в постоянном развитии Формируются различные направления, школы, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды С течением времени ученые изменяли ориентиры - от изучения конкретной организации до исследования факторов, действующих в ее окружении При этом во главу угла ставится профессионализм управленческих кадров

Во второй половине XX-го века важным объектом исследования выступает человек труда, его способность качественно выполнять свои профессиональные задачи, а также система управления, которая позволяет не только проконтролировать, но и оценить деятельность сотрудников Предполагается и то, что категория оценки компетентности персонала должна находиться в соответствии с определениями идеального типа квалификации

Особое значение для оценки профессиональной деятельности и профессиональной компетентности работников имеют системный и ситуационный подходы Системный подход рассматривает все процессы и явления в виде определенных целостных систем, обладающих новыми

качествами и функциями, не присущими составляющим их элементам. Данный подход можно считать универсальной методологией управления, суть которой в рассмотрении в единстве всех явлений внешней и внутренней среды, анализе любого явления как единого целого, обеспечении развития системы с учетом внутренних переменных (цель, структура организации, персонал, техника, технология), предвидении положительных и отрицательных последствий принимаемых управленческих решений.

Еще один подход - ситуационный или кейсовый (от англ. case - ситуация). Этот подход к управлению персоналом, так же, как и системный, является скорее способом мышления, чем набором конкретных действий. Ситуационный подход как разновидность научного метода направлен на выработку у человека ситуативного мышления (приближенного к практике) и непосредственное приложение полученных теоретических знаний к анализу реальных процессов в профессиональной деятельности.

Ситуационный подход требует принятия оптимального решения, зависящего от соотношения имеющихся факторов. Этот подход формирует у менеджеров, имеющих различные личностные качества, умение контролировать ситуацию. Различные управленцы в одинаковой ситуации будут предпринимать разные действия, стремясь, однако, достичь близкие цели. Поэтому в процессе обучения или переподготовки менеджеров используются не стандартные, а самые непредвиденные ситуации, в ходе которых моделируется весь ход действий и их последствия. Таким образом, овладение ситуационным подходом заранее подготавливает менеджера к эффективным решениям в нестандартных ситуациях.

Социальное и культурное творчество самих работников, их непосредственное участие в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, проясненность общих ценностей и целей, определяющих поведение каждого члена команды, коллективная ответственность за результаты и высокую эффективность работы, всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов привели к появлению в социальном управлении персоналом 80 - 90 гг. XX века нового подхода, получившего название «командный менеджмент» (в английском варианте - team management).

Как одна из форм коллективного управления, командный менеджмент, т.е. менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд, основан на процессе делегирования полномочий.

В целом отмечается, что в современной практике управления большое внимание уделяется «профессиональному» взаимодействию руководителя и подчиненных. Это неслучайно, так руководители компании выступают примером для своих подчиненных. Очевидно, что если руководитель стремится обеспечить процветание компании и осознает в себе профессионала, он считается «стратегическим» руководителем. Мотивация такого руководителя - это ответственность за процветание и стабильность компании, профессиональное самопожертвование и отказ от индивидуальных целей, если они идут вразрез с корпоративными. Этот руководитель

принимает решения и действует с расчетом на долгосрочную перспективу.

Вторая глава «Особенности формирования системы управления компетентностью персонала» состоит из трех параграфов и посвящена обоснованию основных элементов и механизмов, способствующих формированию профессиональной компетентности персонала. Посредством анализа подсистем управления персоналом в главе выявляются условия и механизмы формирования социально-профессиональных отношений. Данный вид социальных отношений связан с изменением статуса человека труда в организации, с развитием его социальных качеств.

В главе показано, что на рост профессиональной компетентности работников оказывают влияние внешние и внутренние факторы, которые в той или иной степени испытывают управляющее воздействие различных субъектов управления. Исследование управляющей подсистемы управления персоналом предъявляет к управленческим кадрам повышенные требования с точки зрения соответствия их социальных качеств выполняемым функциям и задачам.

Учитывая потребности современных организаций в квалифицированных кадрах, появление новых областей бизнеса, а также повышение требований к профессионализму сотрудников организаций, особую актуальность приобретает разработка новых подходов к изучению профессиональной компетентности различных групп работников. Профессиональная компетентность персонала исследуется в работе в рамках функционирования управляемой подсистемы и позволяет провести комплексную дифференциацию персонала с учетом его вклада в процесс управления.

Для оценки степени развития профессиональной компетентности персонала в работе выделяется несколько уровней:

- высокий уровень, основными характеристиками которого являются владение всей системой знаний, навыков и умений, позволяющих эффективно выполнять профессиональную деятельность, наблюдается высокий уровень включенности работников как субъектов в управление,
- средний уровень предполагает, что работники владеют отдельными знаниями, навыками и умениями, позволяющими им выполнять поставленные задачи, при этом они как субъекты управления используют свой потенциал не полностью,
- низкий уровень - знания, навыки и умения у этой группы сотрудников ограничены и фрагментарны, отсутствуют позитивные результаты в их деятельности, работники не стремятся к улучшению результатов своей деятельности, либо не обладают соответствующим потенциалом, как субъекты управления они практически не включены в управленческий процесс.

Каждая из представленных позиций позволяет говорить о различных социально-профессиональных группах персонала, которые играют неодинаковую роль в системе управления организацией и по-разному определяют действенность профессионального управления в организации.

В этой связи под профессиональной компетенцией персонала автор понимает

круг полномочий, в котором сотрудники должны обладать необходимыми знаниями, навыками и умениями, отражающими социально-профессиональный статус и профессиональную квалификацию, а также личные особенности, обеспечивающие возможность эффективной реализации профессиональной деятельности

Системная структура профессиональной компетентности определяется выполняемой субъектом деятельностью и включает в свой состав профессиональную квалификацию, социально-профессиональный статус, профессионально-значимые качества. В системе управления компетентностями особую актуальность приобретает организация социальных процессов, обеспечивающих рост профессиональной компетентности кадров, выявление субъектов корпоративного управления, определяющих социально-управленческие отношения.

Планирование развития профессиональной компетентности персонала – еще один элемент системы управления компетентностью. Планирование профессиональных компетентностей персонала достаточно широкое понятие, охватывающее разностороннюю деятельность, например, управление социально-демографической, профессионально-трудовой, социальной структурами коллектива, управление текучестью кадров и оплатой труда, и т.д. Профессиональная компетентность персонала определяется объемом компетенций, кругом полномочий работника, особенно в той части, которая непосредственно примыкает к социально-профессиональной сфере. В свою очередь каждая компетенция включает в себя теоретико-практическое представление субъекта управления об объекте воздействия и способы работы с этим объектом.

Очевидно, что в рамках системы управления компетентностью необходимо организовать работу по формированию профиля-структуры компетенций каждого сотрудника. Эта структура должна включать в себя следующие взаимосвязанные компетенции:

- профессионально-технологическую — владение профессиональными умениями, под которыми понимается освоенный способ выполнения профессиональных действий, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний в области выполняемой деятельности,
- специальную — владение специфическими для данной профессии знаниями и умениями;
- инновационную – способность работников выполнять творческие задачи, владение нестандартными приемами и методами работы,
- коммуникативно-социальную — владение приемами профессионального общения и взаимодействия с коллегами по работе,
- результативную — регулятор личностных достижений персонала, побудитель профессионального роста, совершенствования профессионального мастерства.

Данная компетенция проявляется в способности к самопознанию (самонаблюдению, самоанализу, критической самооценке), самопобуждению (самокритике, самостимулированию, самопринуждению и пр.), самореализации (самоорганизации, контролю и учету деятельности по самообразованию и т.д.)

Немаловажное значение для построения и изучения такой структуры имеет процесс получения и анализа информации о социальных фактах управленческой деятельности. Данные опросов рассматриваются в диссертации как составная часть информационной базы системы управления компетентностями. Подчеркивается, что получаемая информация должна быть ориентирована на выявление того, насколько получаемые знания, навыки и умения обеспечивают необходимый уровень профессионального управления. Информационное обеспечение управленческой деятельности позволяет определить готовность и заинтересованность в профессиональном развитии каждого сотрудника.

Методология системного управления развитием профессиональной компетентности предполагает рассмотрение персонала организации как субъекта управления, процесса формирования профессионального поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов оценки персонала. Отдельно оцениваются личностные свойства и качества человека труда. Они во многом определяют профессиональные устремления работников, их способность к развитию и совершенствованию, инновационную активность.

Подчеркивается, что основу концепции управления квалифицированным персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая социально-профессиональная роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Используемая при этом подсистема мотивации профессиональной деятельности включает содержание процесса труда (его соответствие интересам работника, его профессии, специальности, квалификации, возможности обучения и повышения квалификации), а также учета уровня развития организации и изучаемого этапа в технологии кадрового управления.

В рабочем коллективе у сотрудников есть много общих «привлекательных» мотивов, носящих групповой характер. Групповые мотивы выражают групповые потребности и интересы. Содержание групповых мотивов зависит от уровня межличностных отношений, интеллектуального уровня, а так же целей и задач организации.

Индивидуальная и групповая мотивация и мотивирование персонала организации в целом находятся в определенной взаимосвязи, которая может выражать совпадение, расхождение или безразличие к другим мотивационным системам. Специфичность, сложность и многообразие способов реализации функции мотивации выделяют ее в самостоятельное направление - мотивационное управление становлением профессионалов.

Ключевую роль в привлечении профессионалов и в их дальнейшей «удерживающей» мотивации играет компенсационный пакет, состоящий из материальных выплат (зарплата, бонусы, премиальные) и различных льгот - страховка, обеды, служебные автомобили и так далее. Средняя заработная плата в компании обязательно должна быть конкурентоспособной на рынке, поскольку грамотный специалист всегда обращает внимание на зарплату в компаниях-конкурентах. Однако заработная плата занимает лишь четвертое место среди мотивационных факторов. Об этом говорят результаты проведенного автором

контент-анализа массива объявлений о вакансиях, размещенных на официальных сайтах ряда отечественных компаний. Первое же место занимает возможность профессионального роста, второе – более сложная интересная работа, третье место – возможность участия в принятии решений.

Проведенное автором качественное исследование позволяет выявить социальный профиль профессионала. Высококвалифицированные кадры, востребованные на современном рынке управленческого персонала, относительно молоды (с 25 лет работодатели достаточно активно рассматривают их кандидатуры в качестве руководителей), с профильным высшим образованием, опытом работы в аналогичной сфере и на аналогичной должности не менее трех лет, свободно владеющие иностранным языком, компьютером на уровне продвинутого пользователя. В спектре выделенных качеств обязательно наличие качеств лидера и умения работать в команде (81%).

Уровень развития профессиональной компетентности во многом определяется складывающимися социально-трудовыми отношениями в системе «организация – персонал». Кроме того, степень развития компетентности современного персонала предопределяется той ролью, которую выполняют конкретные сотрудники в системе общественного разделения труда. Значимым фактором здесь выступают отношения социального партнерства, которые призваны сформировать особый тип работника-профессионала, способного принимать управленческие решения и быть социально ответственным.

В целом система управления профессиональной компетентностью позволяет аккумулировать указанные элементы и обеспечить необходимые условия для развития компетентности работников. Это достигается через комплексное использование управленческих механизмов по формированию необходимых знаний, навыков и умений у каждого сотрудника, а также через организацию работы и построение действенной обратной связи с персоналом.

Используемый в работе системный подход позволил описать строение системы управления профессиональной компетентностью. В целом – это целенаправленная, комплексная деятельность организации, которая осуществляется в следующих основных направлениях: разработке концепции управления персоналом, принципов кадровой политики, определении перспективных потребностей в персонале и возможностей их удовлетворения, формулировании критериев подбора работников, в проектировании влияния организации на подготовку и привлечение нужных работников через создание благоприятных условий труда, быта, отдыха, творческого роста, социальной защиты работников, нормативно-правовом обеспечении управления персоналом, выборе оптимальных стиля и методов руководства персоналом, в должностном продвижении и мобильности кадров, в проектировании и реализации технологии управления персоналом, повышении профессионального мастерства и саморазвитии кадров.

С другой стороны, управление профессиональной компетентностью – это комплексный непрерывный процесс, который строится на определении потребностей и целей развития персонала, определении оптимальных механизмов управления развитием, а также на выработке специфических целей и критериев оценки эффективного развития кадров. В основе такой оценки лежит комплексный анализ

особенностей организационного поведения как руководителей, так и подчиненных, а также выявление результатов деятельности организации в целом, группы и конкретного работника.

Третья глава «Научно-методические аспекты развития компетентности персонала» состоит из трех параграфов, в которых раскрываются основные социальные механизмы управления компетентностью руководителей и работников, а также разрабатывается комплекс мероприятий и программ по формированию и развитию профессионализма персонала современных организаций

В главе показано, что управление компетентностью является одним из основных инструментов социального управления в организации. Для эффективного управления процессом формирования компетентности персонала необходимо все составляющие алгоритма социального управления связать с общей стратегией развития персонала. Важно также произвести сопоставление потребностей предприятия с фактически имеющимися ресурсами, а затем произвести выбор форм оптимального воздействия на персонал. Анализ потребности в профессиональных кадрах связан с выявлением количественных и качественных характеристик персонала, определяемых в соответствии с кадровой политикой организации. Для планирования своих потребностей организация должна иметь описание всех функций, необходимых для выполнения поставленных задач, описание всех рабочих мест, определить необходимые компетенции для каждого рабочего места.

Отмечается, что «человеческий потенциал» представляют работники с уже достигнутым уровнем компетентности, мотивацией, устремлениями. В результате кадровой оценки выявляются сотрудники, соответствующие стратегии и заданным компетенциям, сотрудники, которых надо развивать для приобретения необходимых компетенций. Также может обнаружиться дополнительная потребность в компетентном персонале. Управление процессом формирования компетентности позволяет устранить имеющийся или намечающийся разрыв между растущими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности каждого сотрудника. Успех этой работы зависит от того, насколько тщательно будут составлены индивидуальные, групповые и организационные планы развития персонала.

Основу формирования компетентности персонала составляют как профессиональный отбор (в том числе отбор на обучение, продвижение, зачисление в резерв), подбор и расстановка персонала, так и непрерывное его профессиональное развитие. Отбор персонала, по мнению автора, следует рассматривать как процесс выбора кого-либо по установленным критериям с использованием комплексных методов оценки из общего числа работников, соответствующих этим критериям.

Основной задачей руководителей в подборе и расстановке персонала является решение проблемы оптимального размещения персонала (в соответствии компетенциями). Целью рациональной расстановки является такое распределение работников по рабочим местам, при котором

несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями к выполняемой работе является минимальным и может корректироваться. Непосредственное сравнение предъявляемых требований и качеств работника производится при помощи различных методов. Достаточно эффективным считается применение профильного метода, основанного на выявлении наиболее значимых профессиональных качеств человека труда.

Эффективное социальное управление персоналом во многом определяется условиями реализации комплекса мероприятий и программ развития профессиональной компетентности персонала, разработанным в соответствии с потребностями и интересами организации. Поэтому программы комплексного развития профессиональной компетентности персонала организации, с точки зрения автора, должны включать не только технологию организации учебного процесса, но и решение вопросов по успешной включенности человека в трудовую деятельность, раскрытию мотивации сотрудников с учетом складывающихся субъект-субъектных отношений. Особое место занимает социальная диагностика трудовой деятельности, которая позволяет не только задать требования по подготовке персонала, но и оценить результативность осуществляемых мероприятий, понять специфику складывающегося взаимодействия «руководитель – подчиненный».

Представляемый автором подход ориентирован на повышение потенциала и мобильности сотрудников, разработку конкретной целевой программы развития компетентности персонала на основе использования принципов производственной демократии. Реализация такой программы возможна на основе знаний руководства о потенциале персонала, основных проблемах организации и наличии средств для расширения возможностей персонала, включенности его в процесс принятия решений. Программа должна быть сориентирована на преодоление конкретных препятствий в деятельности (проблемно-ориентированный характер обучения) и на освоение новых норм культуры, а также на выявление движущих сил профессионального развития и самоуправления.

Интерес в этой связи представляют результаты общероссийского исследования «Кадровый потенциал», проведенного в 2006-2007 гг. Институтом повышения квалификации профсоюзных работников. Исследование проводилось при участии автора среди профсоюзных работников различных уровней управления. Всего было опрошено 1062 человека. В ходе исследования респондентам был задан вопрос «Что побуждает Вас работать?» Распределение ответов показывает, что лидирующие позиции занимает материальная мотивация, а также стремление устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться в будущем и «желание быть среди интересных людей» (3 и 4 место). Важно отметить, что «стремление к творческой самореализации» и «желание лучше овладеть профессией» также в целом по выборке высоко оцениваются респондентами и занимают 5 и 6 место.

Развитие персонала через профессиональное обучение в организации выступает в качестве самостоятельного вида управленческой деятельности, нацеленного как на обеспечение нового качественного уровня компетентности

работников, так и на реализацию индивидуальных потребностей ее членов в самореализации, обновлении знаний, профессиональном росте

Для повышения уровня компетентности (или освоения новой компетенции) персонала предлагаются различные виды обучения. профессиональная подготовка, профессиональное совершенствование (повышение квалификации), профессиональная переподготовка (переквалификация) Профессиональное обучение может осуществляться на рабочем месте и вне рабочего места Выбор методов по формированию профессиональной компетентности обучающихся (самостоятельные, групповые или индивидуальные, с отрывом или без отрыва от производства, долгосрочные или краткосрочные), зависит от ряда факторов макро- и микроуправления организацией Определяющими факторами, наряду с предполагаемой стоимостью обучения, возможностями организации являются характер складывающихся в организации субъект-объектных отношений, а также место и роль, которую человек выполняет в организации

Развитие человеческих ресурсов в таких «обучающихся» организациях представляет собой комплексный непрерывный процесс, направленный на качественные изменения в структуре человеческих ресурсов Этот процесс может происходить в таких формах: профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации работников, профориентация и адаптация новых сотрудников, ротация кадров; планирование карьеры, подготовка резерва руководителей, делегирование полномочий, создание условий для самообразования и саморазвития

Центральным элементом управления профессиональным развитием современной организации является контроль за профессиональной подготовкой кадров, формированием необходимых знаний, навыков и умений Существуют три основных результата обучения, которые могут быть измерены и проконтролированы реакция обучаемых на программу (оценивается методом обратной связи, заполнения оценочных листов, ею фиксируются слабые и сильные стороны, польза, качество организации обучения); степень усвоения (тестируют обучающихся, чтобы определить, удалось ли им в полной мере усвоить основные знания, а также приобрести необходимые навыки), профессиональное поведение (выясняют, изменилось ли поведение обучающихся на рабочем месте благодаря обучению)

Анализ складывающихся социальных отношений в системе управления персоналом показывает, что особое место отводится линейным и функциональным руководителям От того, как они профессионально смогут организовать управленческую деятельность, зависит способность трудового коллектива выполнять поставленные задачи В этой связи особое внимание уделяется социальной роли руководителя, т.к именно его профессиональная компетентность во многом предопределяет результаты деятельности организации в целом

Управленческая компетентность рассматривается автором как интегральное свойство, совокупность устойчивых и постоянно повторяющихся особенностей компетентности руководителя, обеспечивающих определенный качественный уровень управленческой деятельности, характерной для данной

организации. Управленческая компетентность (как свойство) является результатом как индивидуального развития человека в процессе его управленческой деятельности, так и влияния коллектива.

Очевидно, что компетентность руководителя обусловлена выполняемой им деятельностью и должна соответствовать требованиям качественного решения задач, стоящих перед организацией. Таким образом, компетентность вторична по отношению к компетенции, которая отражает стандарты профессионализма сотрудника, обозначенные рамками занимаемой должности. В идеале, компетентность должна соответствовать компетенции.

Однако в процессе управленческой деятельности могут возникать ситуации, когда руководитель не проявляет необходимой компетентности. Критериями здесь могут выступать недостижение результатов в заданные сроки, плохая управляемость сотрудников, состояние их постоянного повышенного напряжения, эмоционального неудовлетворения, нарекания со стороны начальства, недовольство подчиненных. Все это может служить поводом для проведения оценки соответствия компетентностей менеджера социально-профессиональным стандартам и нормативам.

Управление социальным процессом развития профессиональной компетентности руководителя имеет определенные этапы: оценка реального уровня компетентности, планирование развития управленческой компетентности, организация мероприятий по ее прогрессивному изменению, стимулирование развития компетентности, полученные результаты. Оценка профессионально-личностных характеристик руководителей, ориентированная на выявление их компетентности, преследует достижение следующих целей: увеличение степени соответствия уровня компетентности руководителей требованиям к должностям, занимаемым ими, выявление полезных, но не востребованных качеств и предоставление рекомендаций по наилучшему их использованию, формирование реального представления у руководителей о своей компетентности и установление точки отсчета для ее развития, мотивирование руководителей к улучшению качества своей работы, обеспечение эффективного карьерного роста руководителя.

Основой профессионального развития руководителя является самообразование и самовоспитание. Каждому руководителю необходимо умение разработать для себя систему самоменеджмента, самоорганизации - целенаправленное и последовательное применение научных методов управления в повседневной деятельности с целью оптимизации использования своих персональных ресурсов интеллекта, воли, способностей и т.д. В нее необходимо включить элементы time-менеджмента (оптимальное использование и распределение своего времени), stress-менеджмента (умение управлять собой в стрессовых ситуациях), conflict-менеджмента (адекватная самооценка и саморегуляция в конфликтных ситуациях).

Приоритетное место в системе социального управления профессиональной компетентностью занимает формирование эффективного диалога между руководителями и подчиненными. От того, насколько грамотно и

правильно управленцами будут определены приоритеты в развитии своих сотрудников, зависит успех в деятельности любой организации. Построение эффективной системы управления профессиональной компетентностью включает в себя работу не только с руководителем, но и с работниками, которые являются непосредственными исполнителями поставленных задач.

Важное значение в компаниях, как считает автор, следует придавать качеству содержания учебных программ, по которым происходит подготовка кадров. К важнейшим характеристикам изучаемого материала можно отнести его содержание, уровень сложности, степень структурированности.

Содержание учебных программ зависит от целей обучения, от категории работников, которые проходят обучение, от уровня подготовки и опыта преподавателя. Успех в освоении учебного материала в значительной степени зависит от того, в какой степени содержание учебного материала соотносится с образовательным уровнем, профессиональным опытом и интересами слушателей, с их профессиональной деятельностью. Несомненно, если руководство компании ошибается при определении содержания учебной программы, то не спасут ни высочайшая квалификация преподавателя, ни самые современные методы преподавания, ни блестящие условия обучения. Востребованность предполагает анализ реакции со стороны обучаемых в отношении усваиваемого материала.

Другая характеристика - степень сложности изучаемого материала. Чем сложнее изучаемая проблематика или тот учебный материал, который должны освоить обучающиеся (высокая доля теоретических знаний, перегруженность специальной терминологией или формулами), тем больше времени требуется для усвоения. Понятно, что и в этом случае профессиональный опыт сотрудников и их образовательный уровень играют не последнюю роль. В любом случае для облегчения усвоения работниками сложного учебного материала особенно полезно широкое использование наглядных средств и активных методов обучения.

Степень структурированности учебного материала, то есть то, насколько он хорошо систематизирован и насколько четко, логично и последовательно организован, также оказывает значительное влияние на успех обучения персонала. Чем лучше структурирован учебный материал, тем легче он воспринимается и усваивается персоналом. Учебный материал должен быть организован так, чтобы не только передать сотрудникам основные сведения по изучаемой тематике, но и помочь им легче установить связи между разными частями программы, сформировать системное, целостное понимание изучаемого предмета.

Получаемые результаты – это те знания, навыки и умения, которые приобретает персонал. От того, насколько будет усвоен материал, зависят результаты дальнейшей деятельности сотрудников. Процедура оценки эффективности организации обучения обычно состоит из пяти этапов:

1. Определение целей обучения.
2. Сбор данных до обучения.
3. Сбор данных в процессе обучения и после обучения.

4 Сравнение данных, полученных до, во время и после обучения

5 Формулирование выводов и корректировка процесса обучения

В целом можно отметить, что эффективное освоение профессиональной деятельности в наибольшей степени зависит от того, какую роль работники выполняют в складывающейся системе субъект-субъектных отношений. Высокий уровень компетентности персонала достигается посредством выявления социальных процессов, позволяющих не только оценить профессиональную адаптацию, но и сформировать условия для развития целой группы профессиональных качеств. Это достигается на основе реализации социальной составляющей в системе управления группой.

В практику исследования профессиональной компетентности рекомендуется ввести социальные факторы, которые позволяют адаптировать квалификационные характеристики сотрудников к требованиям рабочей среды и сформировать конкурентноспособный персонал в перспективе. Более того, передача части функций социального управления организацией на уровень подразделений способствует формированию управленческого партнерства между участниками социальных отношений. Используемый подход позволяет представить компетентность как отражение реально складывающихся субъект-субъектных отношений. Это позволяет рассмотреть профессионализм персонала в контексте оптимизации социального управления и устранить влияние тех операций и действий, которые не являются необходимыми для получения социального результата.

Социально-управленческий аспект повышения профессионализма базируется на актуализации производственной адаптации персонала и его профессиональной активности. Приоритетное место при этом в условиях формирования организации как целостной системы отдается обучению и развитию персонала. Поэтому в управлении профессиональной компетентностью необходимо максимизировать уровень положительно влияющих факторов на социальную активность персонала (материальное и моральное стимулирование, трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе) и минимизировать факторы, отрицательно влияющие на активность персонала (боязнь потерять работу, деловое администрирование, авторитаризм, бюрократизация управления). Это позволит сформировать необходимые профессиональные компетентности персонала с учетом поставленных целей и результатов деятельности.

В заключении подведены итоги диссертационной работы, сформулированы основные выводы, намечены пути дальнейшего анализа проблемы и даны практические рекомендации по совершенствованию системы управления процессом формирования профессиональной компетентности персонала.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

- 1 **Быстрицкий Д.А. Профессиональная компетентность в системе социального управления персоналом // Преподаватель XXI век. 2008. №1. С. 155-158 (0,4 п.л.)**
- 2 Быстрицкий Д.А. Компетентность персонала в системе управления современными организациями // Софист. социолог, философ, историк (Сборник научных трудов) Выпуск II М МПГУ 2007 С 27-30 (0, 25 п л)
- 3 Быстрицкий Д.А. Компетентность персонала как стратегический ресурс организации // Софист социолог, философ, историк (Сборник научных трудов). Выпуск II. М.. МПГУ 2007 С 30-33 (0, 25 п л.)
- 4 Быстрицкий Д.А. Построение системы управления компетентностью персонала в современных организациях Социум проблемы, анализ, интерпретации (Сборник научных трудов) Выпуск VII М. МПГУ, 2007 с 5-11 (0,5 п л)



Подп. к печ 08 05.2008 Объем 1,5 п л Заказ № 91 Тираж 100 экз
Типография МПГУ