

## The impact of management on the competence of the head of the competitive advantages of the enterprise

Abramova A.

### Влияние управленческой компетенции руководителя на конкурентные преимущества предприятия

Абрамова А. В.

*Абрамова Анастасия Владимировна / Abramova Anastasia – магистрант,  
кафедра государственного, муниципального и корпоративного управления,  
инженерно-экономический факультет,  
Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань*

**Аннотация:** в статье рассмотрены понятия «компетентность» и «компетенции», показана значимость развития управленческой компетентности руководителей.

**Abstract:** the article examines the concept of «competence» and «competence», the importance of the development of managerial competence of managers.

**Ключевые слова:** оперативный менеджмент, управление, компетентность, управленческая компетентность руководителя.

**Keywords:** operational management, competence, managerial competence rukovoditelya. Klyuchevye words: operational management, competence, managerial competence of the head.

Предприятие рассматривается современными экономистами как открытая социально-экономическая система, состоящая из взаимосвязанных и взаимодействующих элементов или подсистем.

Оперативное управление — ежедневное управление указанной системой на основе принятой стратегии.

Существуют различные подходы к определению оперативного менеджмента.

«...оперативный менеджмент – это некоторый процесс информационной технологии управления, как и управляемый бизнес-процесс, протекающий в масштабе реального времени и представляющий комплекс методов и средств, обеспечивающих эффективность реакции на появление, ликвидацию последствий и упреждение сбойных ситуаций, а также принятие решений с целью достижения конечных результатов.»<sup>1</sup>

«Под оперативным управлением производством следует понимать совокупность работ и действий по разработке модели протекания процесса во времени, наблюдению за его ходом в реальном масштабе времени, принятию и осуществлению решений по предупреждению возможных отклонений и корректировке эталона поведения системы на основе данных обратной связи и внешней информации, обеспечивающих бесперебойный ход производства. Его задача – обеспечить поддержание показателей и параметров функционирования предприятия по выпуску продукции в заданных планом пределах, т.е. поддержание системы в динамическом равновесии с помощью средств текущего (оперативного) воздействия на входы и выходы его отдельных подразделений в реальном времени.»<sup>2</sup>

«Оперативное управление – это непосредственное принятие управленческих решений аппаратом управления в реально существующей производственной ситуации.»<sup>3</sup>

Эффективный руководитель, обладающий навыками оперативного менеджмента, быстро осваивает новые компетенции и методы работы в динамичной бизнес-среде, тем самым принося своей компании уникальное конкурентное преимущество.

Для формирования понятийного поля рассматриваемой области исследования целесообразно более подробно рассмотреть существующие различные точки зрения по поводу определения понятия «управленческая компетенция», т.к. исследователи по-разному определяют этот термин, исходя из целей его применения и подходов к использованию.

Активное исследование компетенции и вопросов ее управления началось за рубежом в начале 80-х гг. XX столетия. В 1982 г. в США вышло теоретическое исследование В. Макелвина, в котором было показано, что сущностью организации, ее сердцевиной является располагаемый набор компетенций всех работников.

<sup>1</sup> Винокуров Г.З. Системы оперативного менеджмента / Г.З. Винокуров, С.Г. Винокуров. – Новосибирск : Новосиб. гос. техн. ун-т, 2005. С. 33 – 34.

<sup>2</sup> Организация и оперативное управление машиностроительным производством: учебник / Н.С. Сачко. – М.: Новое знание, 2005. С. 450.

<sup>3</sup> Горелик О.М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: учебное пособие/ О.М. Горелик. – М.: КНОРУС, 2007. С. 31.

В настоящее время в литературе существуют различные подходы к определению понятия «компетенция».

Одним из дискуссионных в литературе является применение и соотношение понятий компетентности и компетенции, которые широко используются как синонимы. Вместе с тем ряд исследователей, например, Ч. Вудроф, считают, что понятие «компетентность» следует использовать как для характеристики способности компетентно выполнять какую-то работу или ее часть, так и совокупности поступков, которые человек для этого совершает.

Один из подходов, автором которого выступает Г. Каннак, определяет компетенцию как рациональное сочетание знаний и способностей рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладает персонал и которые периодически надо обновлять.

Проблемам, связанным с развитием управленческой компетентности, посвящены многочисленные научные публикации как отечественных, так и зарубежных специалистов. Управленческая деятельность чаще всего анализируется с точки зрения комплекса характеристик, присущих руководителю (А. Л. Журавлев, А. В. Карпов, Г. А. Нефедов), управленческих ролей (Г. Минцберг).

Изучение разных подходов к толкованию термина «управленческая компетентность руководителя» позволяет сделать следующие выводы:

- 1) это сложное профессионально-личностное образование;
- 2) это совокупность управленческих знаний, умений, навыков, мотивов, ценностей, личных качеств;
- 3) она обеспечивает готовность и способность эффективно осуществлять профессиональную (управленческую) деятельность – выполнять управленческие функции.

Таким образом, управленческая компетентность руководителя рассматривается нами как сложное профессионально-личностное образование, актуализирующееся в процессе управленческой деятельности, обеспечивающее готовность и способность к ее выполнению на нормативном уровне и включающее знания, умения, навыки, личностные качества и способности, ценности и мотивы.

Автор видит развитие управленческой компетентности руководителя, прежде всего, в традиционном способе, а именно, повышении квалификации, которое проводится, как правило, по специально разработанным программам, темы которых связаны с определенными областями или технологиями профессиональной деятельности.

В самом общем виде образовательные программы для руководителей должны быть направлены на решение двух основных задач, а именно:

- расширение горизонта видения и
- формирование большей восприимчивости к новому опыту, способности избавляться от устоявшихся стереотипов.

В образовательном процессе достижению этого способствует изучение конкретных ситуаций (кейсов), позволяющих эффективно с точки зрения затрат времени расширить представления слушателей о практике деятельности. Метод обучения, базирующийся на кейсах, расширяет практические знания человека, охватывая те ситуации, в которых обучающийся не оказывался в своей практической деятельности.

В целом руководители более чувствительны и восприимчивы к формированию новых знаний через решение конкретных задач, поскольку это соответствует их повседневной деятельности. В течение рабочего дня руководитель решает несколько десятков локальных задач. Однако нередко у них наблюдается оборонительная позиция по отношению к новым знаниям в связи с отрицанием возможностей применения нового опыта в реальной практике.

Достаточно частой характеристикой современных руководителей является то, что их управленческий потенциал развивался в условиях переходной экономики, многие процессы они осваивали не в академических условиях, а участвуя в реальной деятельности. С одной стороны, они прошли очень большой путь за короткое время, с другой — у них практически не было времени на переосмысление собственного опыта, на изучение соответствующих процессов в других условиях или другом контексте.

Исходя из этого, в перечень основных задач образовательной программы для руководителей необходимо включать такие:

- как получение новой информации относительно способов и механизмов управления;
- освоение новых инструментов решения проблем;
- переопределение содержания деятельности и роли руководителя.

Одновременно следует отметить, что перечисленные задачи должны решаться за относительно короткий промежуток времени. Это аргументируется тем, что ценность времени руководителя чрезвычайно высока. С целью повышения управленческой компетентности руководителя необходимо проводить тренинги, направленные на формирование и развитие необходимых управленческих компетенций.

Таким образом, включение тренингов, конкретных ситуаций и проектных работ расширят возможности развития управленческой компетентности руководителей в ходе освоения ими программ повышения квалификации.

Автором описан управленческий потенциал руководителя, формируемый в рамках оперативного менеджмента.

По мнению автора, современная парадигма работы с персоналом должна обеспечивать подчинение всех аспектов деятельности по достижению конкурентных преимуществ организации за счет формирования и использования компетенции персонала наилучшим способом. При этом высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их потенциалом.

### *Литература*

1. *Винокуров Г. З.* Системы оперативного менеджмента / Г. З. Винокуров, С. Г. Винокуров. Новосибирск: Новосиб. гос. техн. ун-т, 2005. 207 с.
2. *Горелик О. М.* Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: учебное пособие/ О. М. Горелик. М.: КНОРУС, 2007. 417 с.
3. *Демьянченко Н. В.* Компетенция персонала как основа формирования конкурентных преимуществ организации в постиндустриальной концепции менеджмента // Международный научно-практический журнал «Вестник Белгородского университета потребительской кооперации» Кооперативное образование, 2011. № 4.
4. Организация и оперативное управление машиностроительным производством: учебник / Н. С. Сачко. М.: Новое знание, 2005. 511 с.
5. *Субето А. И.* Компетентностный подход: онтология, эпистемология, системные ограничения, классификация — и его место в системе ноосферного императива в XXI веке / А. И. Субето. Уфа, 2007. 95 с.