

УДК 331.1
ББК 65.2/4стд1-6

И.В. КАТУНИНА
зав. кафедрой менеджмента и маркетинга
Омского государственного университета путей сообщения,
кандидат экономических наук
e-mail: ikatunina@mail.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСТРУИРОВАНИЕ ОСНОВ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Неоднозначность трактовок понятий «компетенция» и «управленческая компетенция», неопределенность статуса индивидуальных компетенций персонала в иерархии корпоративных компетенций обусловили целесообразность методологического конструирования основ формирования управленческих компетенций на базе исследования многообразия представлений о человеке, функциональной роли управления и управленческого труда в развитии организации, формировании компетенций как профессиональной деятельности.

Ключевые слова: методологическое конструирование, управление человеческими ресурсами, компетенция, управленческая компетенция, управленческий труд.

I.V. KATUNINA
Chair of Management and Marketing Department
of Omsk State Transport University, PhD of Economics
e-mail: ikatunina@mail.ru

METHODOLOGICAL DESIGNING OF MANAGERIAL COMPETENCES BASIS IN HUMAN RECOURSE MANAGEMENT

The ambiguity of «competence» and «managerial competence» concepts interpretation and the ambiguity of individual competences status in the corporate competences hierarchy have caused the expediency of methodological designing of managerial competences basis on the grounds of the research of human being concepts variety, functional role of management and administrative work in organization development, competences forming as a professional activity.

Keywords: methodological designing, human recourse management, competence, managerial competence, managerial work.

В теории и практике управления человеческими ресурсами (УЧР) широкое распространение получило управление по компетенциям. Актуальность исследования методологии формирования управленческих компетенций определяется необходимостью повышения профессионализма управленцев, обоснованности и корректности принимаемых ими управленческих решений, а также целесообразностью изменения предметной и дисциплинарной формы организации управленческого мышления, не отвечающей

современным задачам управленческой деятельности, которая требует применения полипредметных и полидисциплинарных комплексных мыслительных средств.

Исследование специальной литературы, посвященной вопросам компетенций, и в частности управленческих компетенций, обозначило следующие проблемы в данной области.

Во-первых, нет однозначной исчерпывающей трактовки самих понятий «компетенция» и «компетентность», не существует

четкого соотнесения категориальной базы психологических теорий компетенций и компетентностного подхода в педагогике, использование одноименных терминов с различным содержательным наполнением приводит к терминологическим затруднениям. Кроме того, неоднозначность трактовок понятия «компетенция» и многообразие классификаций осложняют определение статуса компетенций персонала в системе корпоративных компетенций и механизма их сопряжения.

Во-вторых, специфика управленческих компетенций, представленных в специальной литературе определенным набором навыков, умений и способностей управленца, требует исследования особенностей управленческого труда как вида профессиональной деятельности, в содержании и формах организации которого происходят изменения.

В настоящей статье в целях разрешения обозначенных проблем приводится программа методологического конструирования основ формирования управленческих компетенций и главные результаты ее реализации.

Наличие множества разнообразных трактовок понятий «компетенция» и «управленческая компетенция» можно объяснить, как минимум, двумя обстоятельствами, заслуживающими внимания. С одной стороны, указанные понятия отличаются многоаспектностью, многогранностью. Сложность понятия «компетенция» (как и «управленческая компетенция») обусловлена попыткой преодолеть господствующий в науке и практике предметный и дисциплинарный феодализм. Интегральное представление о компетенции сотрудника требует объединения различных профессиональных точек зрения, выражающих ту или иную «деятельную» заинтересованность в определении содержания и структуры этого понятия. Уточнение компетенции — «управленческая» — привносит в понятие дополнительную сложность, связанную с двойственной субъектно-объектной позицией управленца. С другой стороны, и это обстоятельство выступает в развитие первого, сложность понятия «компетенция» обуславливает наличие различных исследовательских позиций. Это же утверждение может быть отнесено и к понятию «управленческая компетенция».

Так, мы выделили психологическую (Д. Мак-Клеланд, Л. Спенсер, С. Спенсер¹, С. Уиддет, С. Холлифорд²) и педагогическую (А.Г. Бермус, Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич, А.К. Маркова, В.И. Местечкина, В.В. Серикова, А.В. Хуторской³, В.М. Шепель) точки зрения на человека как носителя компетенций и цели воздействия на этого носителя. Также нами были выделены позиции стратегического менеджмента и УЧР относительно сопряжения индивидуальных и корпоративных компетенций. Традиционное представление о компетенциях персонала встроено в концепцию ключевых компетенций. Корпоративная компетенция как рациональное сочетание знаний и способностей работников организации (Г. Каннак) в классическом представлении УЧР дополняется социальной компетенцией (корпоративная культура, внутренний климат и т.д.), а также организационными компетенциями (организационные системы и структуры)⁴.

Отмеченное многообразие представлений о человеке, его компетенциях, их статусе в системе корпоративных компетенций определяет и многовариантность подходов к изучению проблемы формирования управленческих компетенций. Соединение различных проекций компетенций может быть осуществлено путем разработки методологических средств (оснований), которые смогут объединять все выявленные к настоящему времени свойства человека в новом системном представлении о компетенции. На наш взгляд, это возможно посредством построения онтологии управленческой деятельности в рамках системно-структурной методологии (в изложении Г.П. Щедровицкого), что позволит четко определить результат управленческого труда, требования к нему, а затем и к формированию управленческих компетенций, необходимых для получения данного результата. Подобный синтез возможен при использовании следующего принципа методологического мышления: представление о сложной кооперированной деятельности выступает в качестве средства связывания разных представлений об объекте этой деятельности⁵. Возможно связывание как логики устройства и динамики рассматриваемого объекта, так и разнообразных знаний в коллективной

кооперированной деятельности. Реализация указанного принципа в отношении человека как носителя компетенций позволяет осуществить следующие рефлексивные переходы:

- от представления о сущности, структуре и параметрах результата совместной деятельности к содержанию, структуре и параметрам результата конкретных действий человека на рабочем месте (1);

- от представления о содержании, структуре и параметрах результата человеческих действий собственно к самим действиям, поведению, взаимоотношениям, в конечном итоге к деятельности человека как части сложной кооперированной системы деятельностей (2);

- от действий, поведения, взаимоотношений, деятельности к внутренним характеристикам человека, его «устройству» и возможностям (способностям, отношениям) (3);

- обратные переходы (большой — (3)–(1) и малые — (3)–(2), (2)–(1) циклы).

Отмеченная последовательность рефлексивных переходов обуславливает необходимость осуществления следующих проектных исследований:

- построение представления о содержании, структуре, результате совместной деятельности как всеобъемлющей системы, в рамках которой осуществляется управленческая деятельность;

- исследование сущности и содержания управленческого труда как вида профессиональной деятельности, обуславливающих особенности формирования управленческих компетенций;

- определение сущности и механизма интеграции управленческих компетенций в систему корпоративных компетенций организации;

- методологическое конструирование понятия «управленческая компетенция» на основе связывания полученных в ходе указанных выше исследований представлений и построения «модели систем представлений о человеке как носителе компетенций в организации»;

- определение систем и структур, обеспечивающих интеграцию управленческих компетенций в систему корпоративных компетенций организации, в том числе исследование «устройства» самоорганизующихся

метасистем, поддерживающих формирование генерических компетенций («компетенции в формировании компетенций»).

Опуская процедуры вывода, отметим основные результаты реализации заявленной программы методологического конструирования.

1. Исследование роли предприятия в системе внешнего окружения позволило определить функциональное место управления и управленческого труда: управленческая функция состоит в построении совместной деятельности (кооперации) сотрудников в рамках понятого и принятого заказа (миссии) на производство продукта определенного типа и в обеспечении бесперебойного функционирования этой кооперации. Таким образом, управленческая деятельность направлена на решение и предотвращение возникновения проблем (задач) в основной, базовой деятельности. В этом смысле управленческая функция, с одной стороны, противостоит основной деятельности, а с другой — порождает ее.

2. Объединение в рамках системно-структурной методологии различных представлений об управлении и управленческом труде (функция, целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления, вид профессиональной деятельности, процесс принятия решения) дало возможность сделать вывод, что управленческий труд представляет собой особым образом организованный рефлексивный процесс принятия решения для осуществления целенаправленного воздействия на объект управления. Исследование особенностей управленческого труда как вида профессиональной деятельности позволило определить две составляющие управленческой компетенции, а соответственно, и две генеральные стратегии ее формирования:

- способность профессионально строить и перестраивать совместную деятельность в рамках понятого и принятого социального заказа на ее осуществление, что возможно при наличии системы рефлексивно-мыслительных средств, а также умении оперировать этими средствами в процессе принятия решения. Поэтому уровень развития критериальной базы (в данном случае ее системная сложность), способность конструировать вложенные друг в друга мыслительные конструкции

являются одним из результатов деятельности по формированию управленческой компетенции, или обучения;

- готовность и способность применять отмеченные средства в целях осуществления совместной деятельности, что означает наличие личностного самоопределения управленца в деятельности, когда профессионализм, сознательное отношение к труду выступают ценностью. Это достигается путем создания специфической организационной культуры, мы будем называть эту деятельность воспитанием.

Следовательно, формирование управленческих компетенций в практике УЧР играет обучающую и воспитывающую роль. А поскольку управленец находится в двойственной субъектно-объектной позиции, то и формирование компетенций предполагает как осуществление воздействия (обучение, воспитание), так и их самоформирование (самообучение и самовоспитание).

3. Соединение позиций стратегического менеджмента и УЧР позволило выделить следующие направления развития механизма интеграции индивидуальных и корпоративных компетенций:

- согласование структуры и содержания компетенций персонала с политикой организации в области создания ключевых компетенций. В этой связи необходимо определить, какие характеристики человеческих ресурсов относятся к конкурентным преимуществам или поддерживают их создание;

- расширение практик УЧР (переход от традиционного обучения к созданию структур и систем, поддерживающих формирование компетенций персонала);

- исследование особой управленческой компетенции — «компетенции в формировании компетенций», так как создание и поддержание устойчивых конкурентных преимуществ означает прежде всего развитие человеческих ресурсов: создание и совершенствование базы навыков и умений персонала, наращивание интеллектуального капитала организации, формирование и поддержание соответствующей среды, налаживание коммуникаций, развитие культуры взаимного доверия руководителей и подчиненных.

4. Рассмотренные выше две точки зрения на человека как носителя компе-

тенций (психологическая и педагогическая) представляют собой, по сути, две крайние позиции, которые могут быть дополнены другими исследовательскими подходами. Так, Г.П. Щедровицкий выделяет пять основных схем, по которым в науке строились и строятся представления о «человеке»: взаимодействие субъекта с окружающими его объектами; взаимоотношение организма со средой; действия субъекта-деятели по отношению к окружающим объектам; взаимоотношения свободного партнерства одного субъекта-личности с другими; орган в функционировании системы, элементом которой он является⁶.

Исследуя специфику различных схем представления о человеке в контексте содержания компетенции, а также введя субъектно-объектную позицию управленца в системе деятельностей, раскроем содержание управленческой компетенции.

Во-первых, любой субъект управленческой деятельности может быть рассмотрен один раз как субъект по отношению к той деятельности, которой он управляет (включая субъектную позицию по отношению к субъектам управленческой деятельности меньшего порядка как объектам собственной управленческой деятельности), второй раз — как объект управленческой деятельности субъекта управленческой деятельности более высокого порядка, третий раз — как субъект управления собственной управленческой деятельностью. Субъектно-объектная позиция управленца позволяет установить три среза в содержании управленческой компетенции. В первом случае содержание управленческой компетенции отражает способность и готовность профессионально строить и перестраивать совместную деятельность в рамках понятого и принятого социального заказа. Во втором случае — способность и готовность профессионально формировать управленческие компетенции субъектов управленческой деятельности меньшего порядка посредством как прямого воздействия, так и за счет введения систем и структур, обеспечивающих интеграцию управленческих компетенций в систему корпоративных компетенций организации. В третьем — способность и готовность к самоорганизации, саморазвитию, созданию самоорганизующихся мета-

систем, поддерживающих формирование генерических компетенций («компетенции в формировании компетенций»).

Во-вторых, субъект управленческой деятельности как носитель управленческих компетенций может быть рассмотрен на трех уровнях, связанных друг с другом отношениями «абстрактное—конкретное» и «целое—части»: управленец, команда управленцев, управленческий персонал. При этом имеется в виду не механическое объединение индивидов в рабочие группы и управленческий аппарат, а системное органическое соединение, образующее целое, характеризующее общими целями, ценностями, сходными мотивами, обладающее способностями, знаниями, умениями, отличными от способностей, знаний, умений отдельных сотрудников, входящих в группу.

В-третьих, управленческую компетенцию в общем виде можно определить как интегральное качество субъекта управления, сочетающее в себе значимые для эффективного осуществления управленческой деятельности мотивационно-ценностные, когнитивные, мировоззренческие, коммуникативные составляющие (установки, способности, знания, умения и др.), выраженные в терминах наблюдаемого поведения.

5. Формирование управленческих компетенций может быть представлено с учетом следующих обстоятельств.

Во-первых, данный вид деятельности имеет своим результатом получение интегрального свойства субъекта управления. Данное свойство сочетает в себе значимые для эффективного осуществления управленческой деятельности составляющие.

Во-вторых, особенности управленческих компетенций, сформулированные в ходе определения и уточнения сущности и структуры этого понятия, предопределяют содержание деятельности по формированию управленческих компетенций, которое можно представить в виде двух генеральных стратегий: обучения (в плане освоения рефлексивно-мыслительных средств и развития критериальной базы) и воспитания (создание ситуации личностного самоопределения в деятельности, в отличие от индивидуального или субъектного).

В-третьих, процесс формирования управленческих компетенций может быть

представлен в виде последовательности ситуаций обучения и воспитания, игровых или реальных, целенаправленно созданных и используемых для получения указанного выше результата.

В-четвертых, профессиональная деятельность по формированию управленческих компетенций предполагает разработку конкретного проекта, выражающего цели такого формирования. На основе данного проекта осуществляется построение программы обучения и воспитания, которая, в свою очередь, определяет количество, вид и взаимосвязь учебных средств; в зависимости от характера последних разрабатываются те или иные приемы и способы обучения и воспитания. Перечисленные составляющие вместе образуют единую систему кооперированной деятельности, выступающую организационно-методическим обеспечением собственно деятельности по формированию управленческих компетенций. Такая система кооперированной деятельности «сворачивается» в виде трансляции уже готовых обучающих и воспитывающих программ и должна быть развернута всякий раз заново, как только меняются требования к результату управленческого труда (профессионализму, качеству и т.д.). Принимая во внимание различия в корпоративных компетенциях (функциональные, ключевые, динамические), можно заключить, что неизменным организационно-методическое обеспечение может оставаться только для формирования динамической способности к изменению.

В-пятых, различные по содержанию управленческие компетенции, связанные с двойственной субъектно-объектной позицией управленца, позволяют выделить два типа деятельности по формированию управленческих компетенций: осуществление воздействия (обучение, воспитание) и самоформирование (самообучение и самовоспитание). Соответственно этим типам деятельности должны быть выделены и формы их организации, а значит, и системы и структуры, поддерживающие формирование управленческих компетенций. Такими системами и структурами, нам представляется, должны стать система УЧР в части обеспечения интеграции управленческих компетенций в систему корпоративных компетенций и самоорганизующаяся метасистема, подде-

рживающая формирование генерических компетенций. Природа формирования управленческих компетенций, выражающаяся в необходимости создания как собственно компетенций, так и компетенций по созданию компетенций, обуславливает появление дополнительного среза в УЧР — научение научению. Происходит переход от обучения на основе «одинарной петли» к обучению на основе «двойной петли», что означает управление знаниями, выступающее продолжением ресурсной концепции, в частности теории динамических способностей.

Подведем итоги. Наличие различных точек зрения на структуру и содержание понятия «управленческая компетенция» обусловило необходимость разработки программы методологического конструирования основ формирования управленческих компетенций. Результатами реализации программы стало уточнение сущности и структуры понятий «компетенция» и «управленческая компетенция», механизма интеграции управленческих компетенций в систему корпоративных компетенций организации, сущности и содержания управленческого труда как

вида профессиональной деятельности, обуславливающего особенности формирования управленческих компетенций. Полученные представления о содержании и структуре понятия «управленческая компетенция» выступают методологической основой для их формирования.

Примечания

¹ Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2005.

² Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М., 2003.

³ Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В. Хуторского. М., 2007.

⁴ Райт П.М., Босвелл У.Р. Интеграция области управления человеческими ресурсами: обзор и синтез микро- и макроподходов к исследованию управления человеческими ресурсами // Российский журнал менеджмента. 2007. № 1. С. 139–172; Райт П.М., Данфорд Б.Б., Снелл С.А. Человеческие ресурсы и ресурсная концепция фирмы // Там же. С. 113–138.

⁵ Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995.

⁶ Там же. С. 302.

Bibliography

Khutorsky A.V. Key and object competences designing technique // Competences in education: experience of designing: coll. of scientific papers / ed. by A.V. Khutorsky. M., 2007.

Shedrovitsky G.P. Selected works. M., 1995.

Spencer L., Spencer S. Competence at work. M., 2005.

Viddet S., Hollyford S. Manual in competences. M., 2003.

Wright P.M., Boswell W.R. Desegregating HRM: a review and synthesis of micro and macro human resource management research // Russian journal of management. 2007. № 1.

Wright P.M., Danford B.B., Snell S.A. Human recourses and the resource based view of the firm // Russian journal of management. 2007. № 1.