

УДК 331

А.И. Медведев

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА КАК ОСНОВНОГО ОБЪЕКТА СЕРТИФИКАЦИИ

Аннотация. В статье исследуется управленческий труд сравнительно с другими формами и видами труда членов организации. Рассмотрено функциональное назначение управленческого труда, а также его особенности. Затронут вопрос управленческого кадрового потенциала.

Ключевые слова: управленческий труд, кадровый потенциал, особенности управленческого труда.

Alexander Medvedev

THE SPECIFIC COMPETENCE OF ADMINISTRATIVE WORK AS THE MAIN OBJECT OF CERTIFICATION

Annotation. The article investigates administrative work in comparison with other forms and types of labor of members of the organization. The functional purpose of managerial work, as well as its features, is considered. The issue of managerial personnel potential is touched upon.

Keywords: managerial work, staff potential, features of managerial work.

Современные социально-экономические и социокультурные условия требуют изменения и характеристик профессиональной деятельности, в число которой входит и управленческая, приобретающая новые черты, существенно отличающиеся от ее классических форм. Неклассические формы организации управленческой деятельности обуславливают необходимость пересмотра старых представлений о требованиях к управленческому потенциалу персонала, поэтому можно предложить новую типологию управленческого потенциала персонала организаций и выработать методологические основания к соответствующим технологиям управления персоналом [3].

Нужно отметить, что доля работников, которые заняты управленческим трудом, растет как в мировых масштабах, так и в экономике нашей страны. На сегодняшний день доля управленческого персонала составляет в РФ третью часть всех занятых трудом, причем существует тенденция к росту. Такие же тенденции характерны также для большинства стран [4]. Работники выполняемого на современных предприятиях управленческого труда выполняют особую роль, воздействуя на все стороны деятельности трудового персонала и производства в целом. Подготавливая и принимая решения, управленческий персонал устанавливает не только цели и задачи для каждого конкретного предприятия или фирмы, но и определяет объемы выпускаемой продукции, обеспечивая на предприятии как экономическую, так и организационную, технико-технологическую, а также социальную сторону его деятельности. Именно от управленческого персонала и качества его деятельности зависит эффективность выполнения работы на предприятии и в целом его конкурентоспособность [1].

За последние несколько десятилетий после перехода нашей страны к рынку не только изменилось содержание функций управленческого персонала, но и возникли совершенно новые функции. При этом повысилась самостоятельность предприятий, исчезла или сведена до минимума регламен-

тация сверху. В таких условиях повысилась значимость и принципиальная необходимость управленческого труда, рациональность его организации [2].

Возможность оценить результаты управленческого труда и его качество исходит из сущности управленческого труда, которую можно представить как эвристическую, административную и оперативную. Рассмотреть сущность управленческого труда можно через такие его признаки, как содержание, функциональное назначение и, наконец, результат [4]. Основной составляющей трудовой деятельности всего управленческого персонала в целом и руководителей специалистов в частности является эвристический труд как творческая основа всего трудового процесса [6].

Функциональное назначение эвристического труда определяет его как труд, который связан непосредственно с анализом и исследованиями, а также с разработкой рекомендаций, предложений и проектов. В качестве примера можно привести разработку стратегического плана по работе предприятия, разработку текущих планов деятельности предприятия, анализ всех показателей работы, а также совершенствование технологий и техники. Поэтому содержание эвристического труда связано с выполнением конструктивных и аналитических операций. В качестве результата эвристического труда выступает выработка разного рода управленческих решений и их принятие.

Функциональное назначение административного труда определяет его как специфический вид деятельности работников умственного труда и руководителей, а также других работников, которые выполняют функции управления поведением и деятельностью людей. Административный труд предусматривает выполнение сотрудниками организационно-административных операций разного вида. В качестве результата административного труда рассматривается обеспечение координации в деятельности исполнителей и коллективов [6].

Функциональное назначение операторного труда требует выполнение деятельности техническими исполнителями, поэтому сочетает в себе умственную работу с физической. Операторный труд является противоположностью эвристического труда, когда выполняются определенные стереотипные операции, имеющие детерминированный или предопределенный характер. Содержание операторного труда предусматривает выполнение разнообразных учетных операций, например, ведение журналов или статистического учета, осуществление обработки документов, копирования, размножения, хранения информации, ввода данных и их обработки в системе данных согласно заранее разработанным программам и другие виды работ. Результат операторного труда – возможность информационно обеспечить все процессы как на производстве, так и в труде и управлении [6].

Исходя из данных определений, функциональное назначение управленческого труда в целом определяет его как труд, который связан непосредственно с обеспечением всех специалистов и руководителей необходимой информацией и ее учетом. Второй особенностью сущности управленческого труда является специфичность предмета труда, так как это информация разного рода, поэтому управленческий труд еще называют трудом информационным. Форма информации может быть как устной, так и документационной, передаваемой в виде документов, чертежей, счетов, балансов, приказов, магнитных лент и дискет [5].

Третьей особенностью является необходимость и производительность управленческого труда, но с особой производительной формой, так как управленческий труд не создает непосредственно материальных ценностей, поэтому сложно оценить его производительную форму. При помощи управленческого труда осуществляют как технико-технологическую, так и организационную, а также финансовую подготовку производства, при которой совершенствуются методы работы, организуется деятельность всего управленческого персонала и стимулирование труда. Реализация деятельности управленческого персонала выражается в продуктах труда взятого за среднее статистическое совокупного работника, иными словами, результативность деятельности управленческого персонала – это результаты труда коллектива подразделения, предприятия или службы [6].

Четвертой особенностью управленческого труда является то, что его результаты с трудом поддаются выражению в количественной оценке, исключая только деятельность работников, занятых операторным трудом, поэтому результаты обычно оцениваются лишь косвенно – согласно показателям все производственной деятельности коллектива. Так, работу начальника цеха оценивают по результатам работы всего цеха, а деятельность основных технических исполнителей работ и специалистов – согласно показателям работы подчиненного им отдела или бюро. Различают качество работы по конечным результатам всего управленческого труда как систему показателей эффективности коллективного или индивидуального труда, которые отражают степень и уровень положительного воздействия управленческого труда управленческого персонала на результаты практической деятельности всего предприятия или же конкретных производственных подразделений. Качество работы по конечным результатам оценивается по выполнению на предприятии заданий по номенклатуре и объему, по прибыли, по количеству рекламаций, по ритмичности работы или же другим показателям [5]. Промежуточными результатами считаются выполненные чертежи или расчеты, а также разработанная организационная или техническая документация, которые представляют создание необходимой информации. Однако такие результаты не обладают свойствами конечных результатов – оценка эффективности осуществляется не исходя из количества распоряжений и документов, а исходя из прогрессивности и результативности разрабатываемых управленческим персоналом принимаемых решений, а также по степени их влияния на конечные результаты, достигнутые в производственно-хозяйственной деятельности предприятий или подразделений [2].

Пятой особенностью управленческого труда является то, что он плохо поддается процессам автоматизации и механизации, в особенности творческий труд. Исключением является только операторный труд, который легко поддается как механизации, так и автоматизации, однако в нашей стране этот механизм пока используется очень редко [5].

Управленческий кадровый потенциал включает в себя индивидуальные личностно-квалификационные характеристики отдельных групп работников, играющих важную, а в ряде случаев решающую роль в выполнении задач, поставленных перед трудовым коллективом предприятия. Например, это следующие группы работников, которые повышают и понижают кадровый потенциал:

- так называемая внутрифирменная управленческая элита (команда профессиональных менеджеров);
- высококвалифицированные работники, результаты труда которых составляют основной вклад в результатах деятельности предприятия;
- генераторы идей, лица, обладающие высоким уровнем стратегического и инновационного мышления;
- лица, имеющие личные связи в инстанциях и способные существенным образом отстаивать интересы предприятия в органах различных ветвей власти, финансово-кредитной сфере, средствах массовой информации и т.д. и вообще влиять на ход экономической деятельности;
- конфликтующие личности, являющиеся причиной ухудшения морально-психологического климата и возникновения конфликтных ситуаций (бюрократы, лица ярко выраженного девиантного поведения и т.д.);
- лица, составляющие так называемый кадровый балласт предприятия, т.е. работники, не имеющие видимых перспектив развития и обучения до уровня, требуемого современным производством [5].

Эффективность вовлечения управленческого потенциала промышленного предприятия в конечном итоге определяется тем, насколько грамотно расставлены руководители и насколько полно учитываются управленческие способности каждого из них в практической деятельности. Следовательно, из всего вышесказанного мы можем сделать следующие выводы: управленческий труд срав-

нительно с другими формами и видами труда членов организации имеет целый ряд особенностей, которые выражаются не только в характере и предмете самого труда, но и в его результатах и применяемых в нем средствах. Управленческий труд представляет собой умственный труд, состоящий из трех видов деятельности: организационно-административная и воспитательная, аналитическая и конструктивная, информационно-техническая – они участвуют в создании материальных благ и оказании услуг опосредованно, через труд других работников, предметом труда является информация, средством труда – организационная и вычислительная техника, результатом труда – управленческое решение.

Библиографический список

1. Бахматова, А. К. Методы оценки и анализа управленческой деятельности на промышленных предприятиях : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. К. Бахматова. – СПб. : Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, 2002. – 18 с.
2. Качалов, В. А. Системы менеджмента на основе ISO 9001:2008, ISO 14 001:2004, OHSAS 18 001 : 2007 и ILO-OSH 2001. Конспект системного менеджера. В 2-х т. Том 1 / В. А. Качалов. – М. : ИздАт, 2009. – 544 с.
3. Кудрявцева, Е. И. Управленческий потенциал персонала : методология оценки и применения / Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2015. – № 8(80). – С. 66–75.
4. Кузнецова, А. Сертификация административно-управленческого персонала в условиях менеджмента качества [Электронный ресурс] / А. Кузнецова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 2. – Режим доступа : Справочно-правовая система «Гарант» (дата обращения : 12.03.2017).
5. Фаткин, Л. В. Развитие управленческого персонала промышленных предприятий [Электронный ресурс] / Л. В. Фаткин. – Режим доступа : http://www.auditfin.com/fin/2012/3/2012_III_09_07.pdf (дата обращения : 12.03.2017).
6. Шепель, В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В. М. Шепель. – М. : Дом педагогики, 2000. – 544 с.