

The paper presents the results of modeling vertical FDI spillovers in the economy with heterogeneous firms. The factors that influence on the effectiveness of the national firms in the open economy are studied.

Key words: foreign direct investment, firms' heterogeneity, economy diversification, intraindustry trade, firms' productivity.

УДК 338.242

Ю. В. Фёдоров, кандидат технических наук, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

ПРИОРИТЕТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Обоснована необходимость определения приоритетных компетенций руководителей с учетом усложнения предметной области менеджмента в условиях сохраняющейся нестабильной среды бизнеса, а также развертывания объективных процессов становления информационного общества.

Ключевые слова: компетенции, менеджмент, руководитель, лидерство, гибкость, команда, фасилитация, риски, предпринимательские способности, креативность.

Одной из наиболее сложных проблем менеджмента, не теряющей своей актуальности на протяжении многих лет, является проблема определений компетенций руководителя, необходимых, с одной стороны, и достаточных – с другой, для достижения требуемых результатов успешной деятельности организации. Актуальность обозначенной проблематики обусловлена прежде всего современными требованиями инновационного социально ориентированного развития российской экономики, эффективность и конкурентоспособность которой в условиях глобализации мировых экономических систем непосредственно зависят от уровня менеджмента и эффективности функционирования отдельных компаний.

Понятие «компетенции» можно определить в соответствии с определением Л. Спенсера и С. Спенсера: «Компетенция – базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или других ситуациях» [1], то есть как совокупности активно используемых знаний, умений, навыков, способностей, необходимых работнику для эффективного выполнения определенной работы. Глубокий научный анализ основных подходов к определению понятия «компетенция» и взаимосвязи этой категории с понятием «компетентность» дан в работах Одегова Ю. Г., который сделал справедливый, с нашей точки зрения, вывод о том, что понятия компетентности и компетенций взаимообусловлены, но не тождественны. Компетенция – это относительно устойчивая черта работника, обеспечивающая эффективное выполнение производственной функции с определенной результативностью, а компетентность – это мера эффективности выполнения функций [2].

Необходимость определения приоритетных компетенций руководителя в современных условиях связана со следующими объективными факторами:

– глобализация всех сторон экономической и социальной жизни общества;

– становление постиндустриальной модели общества [3];

– стремительное совершенствование и глобальное распространение информационно-коммуникационных технологий;

– ускорение технологических, социальных, организационных изменений и усложнение их характера;

– усиление рисков составляющей бизнеса и рост влияния внешних факторов в связи с сохранением общей социально-экономической нестабильности.

Указанные факторы обуславливают усложнение предметной области менеджмента, что, в свою очередь, ведет к изменению роли современных руководителей и выдвигает новые требования к их компетенциям.

Многочисленные исследования профессиональных управленческих навыков российских руководителей, в частности исследования Ассоциации менеджеров, позволили выделить 10 наиболее важных профессиональных качеств топ-менеджера для эффективного руководства компанией: формирование управленческой команды; стратегическое видение бизнеса; умение управлять стратегическими изменениями в развитии бизнеса; способность принимать решения в условиях неопределенности; самодисциплина и организованность; умение делегировать полномочия и контролировать получение необходимых для бизнеса результатов; способность налаживать и поддерживать конструктивные отношения с внешними сторонами и внутри коллектива; детальное знание внутренних бизнес-процессов и производственной специфики предприятия (сферы экономической деятельности); способность к ведению переговоров и убеждению в своей позиции [4].

Учитывая современные особенности предметной области менеджмента, считаем целесообразным выделить следующих наиболее приоритетных компетенций руководителя: лидерство; гибкость; концептуальность; способность сформировать команду; фасилитация.

Все выделенные компетенции связаны и взаимно дополняют друг друга, образуя кластер приоритетных компетенций, одновременно каждая из них представляет собой самостоятельный мини-кластер – отдельное образование взаимосвязанных знаний, умений, навыков и способностей.

Лидерство как необходимая исходная компетенция составляет основу для реализации всего потенциала имеющихся у руководителя профессиональных управленческих компетенций в процессе решения современных задач менеджмента. Лидерство представляет собой комбинацию двух составляющих: с одной стороны, это врожденные черты характера, с другой – приобретенные умения.

Компетенция «лидерство» неразрывно связана с компетенцией «гибкость», что выражается, прежде всего, в умении найти и использовать адекватный подход при решении конкретной задачи с использованием необходимых методов и средств, наиболее соответствующий стиль лидерства в той или иной ситуации, готовность и способность изменять управленческие структуры и процессы, внедрять новые стратегии развития компании, в наибольшей степени отвечающие складывающейся ситуации. Учитывая, что в современных условиях постоянно меняются факторы внешней и внутренней среды, гибкость и умение выбирать подход в зависимости от ситуации становится синонимом эффективного лидерства.

В числе приоритетных компетенций современного руководителя следует выделить блок знаний, навыков, умений и способностей, которые можно объединить в понятие «концептуальность» и рассмотреть концептуальные компетенции как поддерживающие две предыдущих – лидерство и гибкость. В данную группу входят системность мышления, стратегическое видение, аналитические способности, креативность мышления, способность принимать быстрые решения в условиях неопределенности и рисков, инновационность, предпринимательские способности, обладание специфическими знаниями в конкретной сфере деятельности – все то, что позволяет руководителю выстраивать определенную концепцию деятельности с учетом многочисленных факторов, нестабильности и рисков, разрабатывать стратегию развития компании и доводить ее до стадии реализации посредством четких целей текущей деятельности всех структурных подразделений и сотрудников.

Системность мышления, стратегическое видение и аналитические способности обеспечивают руководителю целостное видение ситуации, способность понимать быстро меняющуюся обстановку, возможности рынка, угрозы со стороны конкурентов, а также сильные и слабые стороны своей компании, чтобы определить оптимальную стратегию, позволяют найти пути решения проблемы или задачи с учетом влияния различных факторов, прогнозировать возможные сценарии развития событий, выделить отдельные элементы, оценить их взаимосвязи и значимости, выявить проблемные области реали-

зации решений, предсказывать кризисные тенденции и адекватно реагировать на них, делать систематизированные и логичные выводы, основанные на правильно отобранной, наиболее существенной информации. Креативность мышления позволяет находить нестандартные варианты выхода из проблемных ситуаций, быстро принимать неожиданные решения, которые могут быть единственно правильными в условиях неопределенности и повышенных рисков.

Инновационность современного руководителя предполагает не только понимание необходимости инноваций во всех сферах деятельности организации, но и готовность к их внедрению, а также способность инициировать и осуществить инновационные организационные изменения.

Предпринимательские способности руководителя имеют решающее значение на стадии практической реализации всех принимаемых решений, в том числе инновационных, от них непосредственно зависят конечные результаты деятельности компании.

Руководитель-лидер принимает окончательные финансовые решения по реализации стратегического развития организации, однако подготовка этих решений и их последующая реализация осуществляется коллективом сотрудников, командой, которую формирует каждый руководитель. Поэтому способность сформировать дееспособную, эффективную команду сотрудников, работающих как единое целое, – это одна из приоритетных компетенций современного руководителя.

Как отмечают специалисты, в менеджменте начала XXI века особо заметной становится проблема «команды» [3]. Это относится в первую очередь к США, где возник культ и поклонение команде при традиционном вековом американском индивидуализме. Проводятся серьезные исследования необходимых требований к команде, ее реальность, прозрачность, четкость границ, единство цели, структура, причем особое внимание обращается на результативность коучинга в команде [5].

Можно отметить наиболее значимые факторы, определяющие характер воздействия руководителя на команду: личностные качества, в том числе лидерство; модус интеллектуальной активности; профессиональная компетентность, соответствующая типу организационной культуры компании; демонстрируемый стиль лидерства; мотивация; коммуникации; делегирование полномочий. Совокупность этих факторов обуславливает характер воздействия руководителя и в итоге определяет эффективность деятельности команды, которая оценивается степенью достижения поставленных целей.

Одной из задач руководителя при формировании действенной команды является организация управления взаимоотношениями в команде посредством воздействия на сложные сети контактов сотрудников. В связи с этим возникает логический переход к следующей компетенции, которую мы выделяем в качестве приоритетной для современного руководителя – фасилитация командной работы.

Фасилитация командной работы предполагает организацию облегчения взаимодействия людей в рабочей группе – команде. В этом смысле от руководителя как модератора или фасилитатора требуется способность обеспечить эффективную деятельность различных людей, с различными интересами, мотивацией, устремлениями, навыками, способностями и т. д. Роль руководителя-фасилитатора заключается в грамотной постановке целей, доведении ясных и понятных задач до каждого сотрудника, распределении ролей, установлении и поддержании общих благоприятных для всех правил и процедур участия в совместной деятельности, вовлечении членов команды в обсуждение возникающих проблем, поощрении участия, контроле и коррекции поведения и промежуточных результатов работы. Содержание рассматриваемой компетенции находит отражение также в делегировании разумной ответственности, выражении положительных ожиданий в отношении сотрудников, независимо от их различий, поощрении успехов и результатов повышения качества исполнения.

Рассмотренные компетенции, которые можно определить как приоритетные для современного руководителя, не исчерпывают всего возможного перечня наиболее значимых компетенций, способных обеспечить высокую эффективность управления успешным развитием компании в условиях сложных социально-экономических трансформаций, неопределенности и рисков.

Библиографические ссылки

1. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. – М.: ГИППО, 2010.
2. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: учебник. – В 2 т. – Т. 1. – М.: Альфа-Пресс, 2007.
3. Кулапов М. Н., Одегов Ю. Г., Никулин Л. Ф. О некоторых взглядах на «Менеджмент 3.0» (новая редакция) // Управленец. – 2011. – № 5-6(21-22).
4. Ключевые компетенции российских менеджеров: документ для обсуждения / А. Афонин [и др.]. – М., 2003.
5. Harvard Business Review. 2009. Ноябрь.

Yu. V. Fedorov, PhD in Engineering, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Priority Competence of the Modern Manager

The article states the necessity of identifying the priority competences with account of complicating the management subject area within the continuing unstable business environment, as well as deployment of objective processes of the information society.

Key words: competence, management, leader, leadership, flexibility, team, facilitation, risks, entrepreneurial skills, creativity.

УДК 658.58(045)

Н. М. Мезрина, соискатель, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

МЕТОДИКА РАСЧЕТА НОРМАТИВА ИЗДЕРЖЕК НА КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ (ГРУЗОПОДЪЕМНОГО ОБОРУДОВАНИЯ) НА 1 КРС

Приведена методика расчета норматива издержек на капитальный ремонт основных фондов грузоподъемного оборудования.

Ключевые слова: издержки, капитальный ремонт, рыночная стоимость, оборудование, коэффициент неустраняемого физического износа, коэффициент увеличения затрат.

Норматив издержек на капитальный ремонт основных фондов (грузоподъемного оборудования) на 1 КРС ($H_{и}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$H_{и} = \frac{I_{к} K_{у.з}}{CR}, \quad (1)$$

где $I_{к}$ – издержки на капитальный ремонт; $K_{у.з}$ – коэффициент увеличения затрат для ГПО.

При выполнении работ в условиях, отличающихся от обычных, затраты увеличиваются путем умножения на коэффициенты, приведенные в табл. 1, 2, 3.

C – рыночная стоимость оборудования, определяемая по формуле:

$$C = C_{в}((1 - K_{НФИ})(1 - K_{и.функц}) \times (1 - K_{и.внеш})(1 - K_{мор.из})) [1], \quad (2)$$

где $C_{в}$ – стоимость воспроизводства [2];

$$C_{в} = C_{о} I_{МО} 10,1 [2], \quad (3)$$

где $C_{о}$ – цена оборудования; $I_{МО}$ – индекс цен для данной товарной группы; 10,1 – квалитметрический параметр [3].

$K_{НФИ}$ – коэффициент неустраняемого физического износа [4],

$$K_{НФИ} = [(NL - RL) / NL] \cdot 100 \% = [EA / (EA + RL)] \cdot 100 \%, \quad (4)$$