

УДК 159.923.38

МЕНЕДЖМЕНТ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Мартынов Л.М., Яценко В.В., Сивоглаз А.Н.

*Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана,
Россия Москва, e-mail: Livonmartinov@mail.ru*

В статье рассмотрены вопросы актуальности формирования теоретических основ менеджмента способностей для управления персоналом в условиях современной материально-виртуальной бизнес-среды с использованием информационно-коммуникационных технологий. В статье изложены основные подходы к формированию научных основ такого вида менеджмента с учетом характерных черт проявления способностей сотрудников в их трудовой деятельности.

Ключевые слова: менеджмент способностей, информационно-коммуникационные технологии, управление персоналом, способности сотрудников

MANAGEMENT CAPABILITIES EMPLOYEES FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF THE USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Martynov L.M., Yatsenko V.V., Sivoglaz A.N.

*Moscow State Technical University. Bauman, Russia, Moscow,
e-mail: Livonmartinov@mail.ru*

The article discusses the relevance of the formation of the theoretical foundations of management skills for staff management in a modern material and virtual business environments using information and communication technologies. The article describes the main approaches to the formation of scientific bases of this type of management, taking into account the characteristics of manifestation abilities of employees in their work.

Key words: management skills, information and communication technologies, human resources management, the ability of employees

Всем нам представляется, что мы всё знаем о людях, так как каждый из нас к ним относится, являясь человеком. Вместе с тем современные науки о человеке учитывают ярко выраженную индивидуальность каждого из нас. Учет этого, в частности, в менеджменте требует применения индивидуального подхода к каждому сотруднику при делегировании полномочий для исполнения принятого управленческого решения.

Все это в условиях современной материально-виртуальной бизнес-среды приобретает особое значение для эффективного управления персоналом организаций с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). В таких условиях наряду с непосредственными личными встречами людей не менее важную роль в управленческой деятельности играют опосредованные коммуникации для обеспечения целенаправленных взаимодействий в виртуальной среде [1].

Менеджмент для этого призван формировать должные взаимоотношения сотрудников, осуществляя управление персоналом. Это относится и к управлению самими менеджерами, управленцами как участни-

ками основных и вспомогательных процессов организации, являющейся социально-экономической системой.

Действительно, организаций без людей не бывает, мы все находимся большую часть времени в окружении людей, мы вступаем в коммуникации с людьми большую часть рабочего времени, а также работаем с информацией. В ходе нашей жизнедеятельности мы находимся в информационно-коммуникационной среде (инфоком-среде). Нам нравятся одни люди и нам не нравятся другие. Одни нас стимулируют, других мы находим забавными, третьи нам кажутся скучными.

Есть очень важные вопросы, когда дело доходит до таких фундаментальных бизнес-решений как нахождение подходящего персонала для работы.

Одна из самых больших и частых ошибок в бизнесе это наем неподходящих людей на работу, которые либо не могут выполнять работу по нужным стандартам, либо не могут найти общего языка с партнерами в организации, и создают дискомфорт и разобщенность в коллективе.

Вот некоторые хорошо известные критерии [2], по которым можно различать людей:

- Физические данные и внешность
- Интеллект и образование
- Мироощущение и ценности
- Способности и задатки

Психология утверждает [3], что способности и задатки имеют тесную связь между собой. Задатки считаются предпосылками к формированию способностей, а это означает то, что задатки влияют на формирование личности в целом. При благоприятных жизненных обстоятельствах каждый индивидуум способен достигнуть успеха, осваивая способности в ходе жизнедеятельности и не имеет значения были ли у него первоначально предпосылки к тому, чтобы достигать тех или иных актуальных жизненных результатов.

В наши дни весьма актуальна тема способностей и их значения в менеджменте, в любой профессиональной деятельности, являющейся главной областью человеческого существования. В научном ракурсе проблема способностей регулярно ставится перед учеными и всегда была столь же значима, как и занимательна. Глобальные перемены, совершающиеся в абсолютно всех сферах развития прогрессивного сообщества, затронули и область профессиональной деятельности человека, и область социального распределения труда. Все это существенно трансформирует и затрудняет успешное осуществление в менеджменте, в частности, координацию профессиональной деятельности для достижения общей цели коллектива каждой организации.

Современная сфера профессий раскрывает другие реалии и устанавливает иные требования в связи с появлением новейших разновидностей профессиональной деятельности. Речь идет о требованиях, предъявляемых, например:

- К изменению сути многих разновидностей профессиональной деятельности в направленности её усложнения,
- К усложнению условий и процесса профессиональной деятельности,
- К требованиям должного решения поставленной задачи,
- К оценке итогов выполненной работы с учетом позитивных и негативных сторон этого выполнения.

На данный момент имеется немало специальностей, в которых большую роль играют те или иные качества человека, а вернее – способности при подборе кадров по данной специальности:

- У некоторых доминируют способности к творческому мышлению,
- У других преобладает логическое мышление, и они любят работать с цифрами.

Способности – это индивидуально-психологические особенности человека, отвечающие требованиям данной деятельности и являющиеся условием успешного ее выполнения [3].

В основном различают общие и специальные способности, что представлено на рис. 1 в виде соответствующей схемы их классификации [3]:

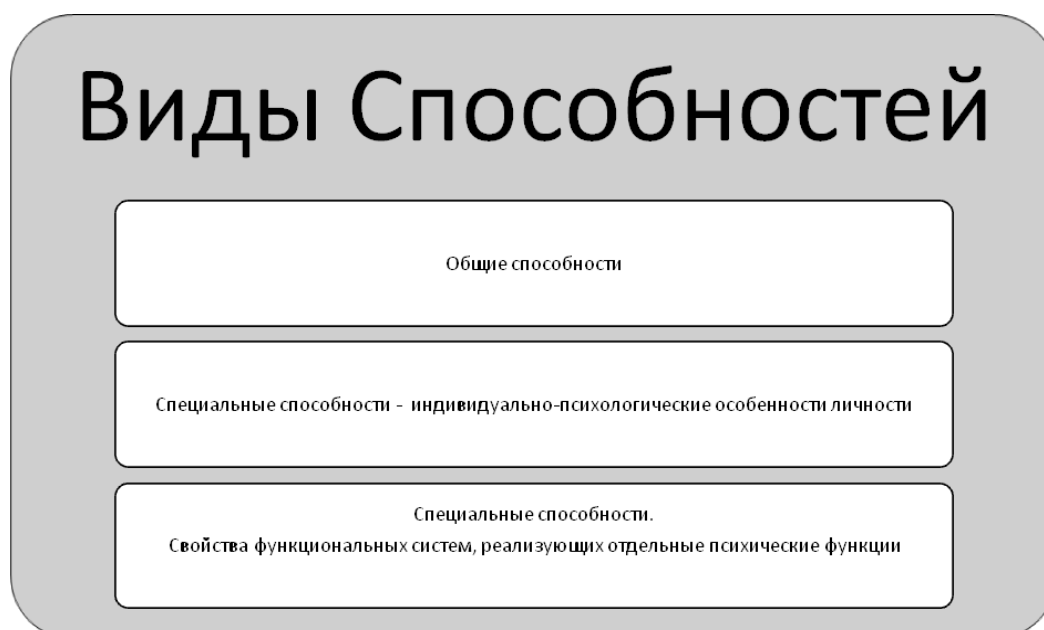


Рис. 1. Виды способностей

В цитируемом нами первоисточнике поясняется, что:

– Общие способности – это индивидуально-психологические свойства личности, являющиеся условиями достижения высокой эффективности во многих видах деятельности, включают интеллект, обучаемость, креативность, рефлексивность, активность, саморегуляцию;

– Специальные способности характеризуют:

1) индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности;

2) свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности и качественном своеобразии освоения, и реализации деятельности.

Российский психолог Л.И. Уманский [4], исследуя способности к организаторской деятельности, пришел к заключению, что можно отметить 18 стандартных качеств, свойств личности, которые характерны талантливым организаторам:

1. Способность "заряжать" своей энергией других людей, активизировать их;
2. Практически-психологический ум;
3. Способность понимать психологию людей и верно на нее реагировать;
4. Критичность;

5. Психологический такт;
6. Общий уровень развития;
7. Инициативность;
8. Требовательность к другим людям;
9. Склонность к организаторской деятельности;
10. Практичность;
11. Самостоятельность;
12. Наблюдательность;
13. Самообладание, выдержка;
14. Общительность;
15. Настойчивость;
16. Личная активность;
17. Работоспособность;
18. Организованность.

Автор этой цитируемой нами работы полагает, что для реализации организаторской работы необходимо единство всех этих качеств.

Все вышеизложенное является существенным в работе современных менеджеров для успешного управления персоналом организаций в условиях бизнес-среды, в которой используются ИКТ.

Не менее актуальной задачей для эффективного управления персоналом организаций является не только выявление, но и развитие способностей.

Когда мы осознаем, что представляют собой способности и задатки, то не менее важным оказывается решение задачи совершенствования способностей. Выделяют ряд уровней их развития [4], что схематично показано на рис. 2:

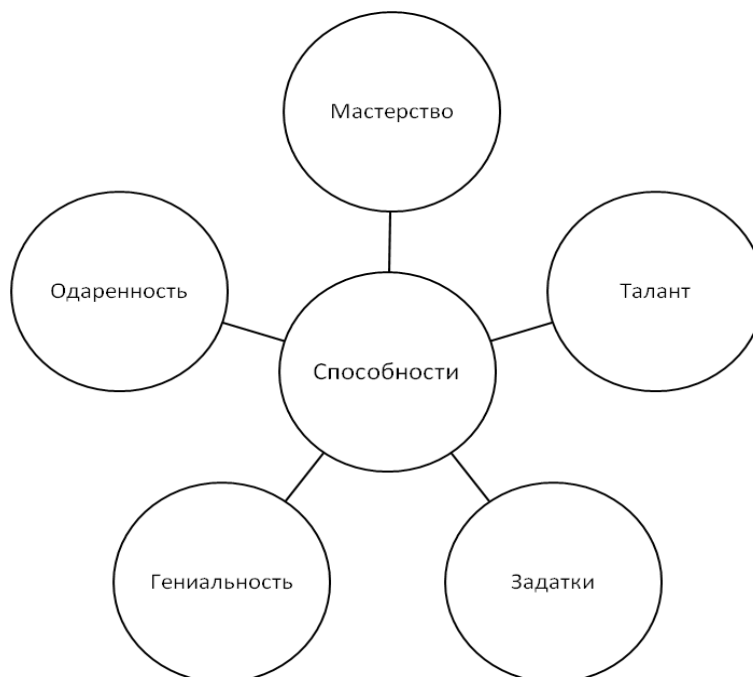


Рис. 2. Уровни развития способностей

Напомним, как в первоисточниках поясняются указанные на этом рисунке термины и понятия:

1. Задатки – природные предпосылки к развитию.
2. Способности – это свойства личности, являющиеся условиями успешного осуществления определённого рода деятельности
3. Одаренность – наличие потенциально высоких способностей у какого-либо человека.
4. Мастерство – выполнение определенной деятельности с совершенством;
5. Талант – сочетание высокоразвитых способностей. Одна развитая способность еще не является талантом;
6. Гениальность – наивысший уровень развития способностей. Очень редкое явление в истории человечества. Всего можно насчитать около четырехсот гениев за время существования нашей цивилизации.

Понимание поведения людей – это особые навыки психологов, бихевиористов и социологов, каждый из них в разных контекстах, и, в частности, – для менеджеров. Все эти специалисты должны обучаться долгое время, прежде чем они дойдут до стадии, где они смогут претендовать на понимание поведения людей. Не случайно в соответствующих научных публикациях часто отмечается то, что наше обыденное понимание людей очень поверхностно в сравнении с экспертами.

Для менеджмента важно то, что люди – это один из самых основных ресурсов любого бизнеса, и получение нужных людей, делающих правильную работу по необходимым стандартам, является ключевым навыком, которым должен овладеть руководитель. Но не только это, но и формирование, поддержание и развитие им обстановки, социально-психологической атмосферы, в которой хочется всем сотрудникам организации работать и делать свою работу хорошо – это повседневная задача, которую должен решать менеджер как профессионал, как эксперт по управлению персоналом.

Такой вид менеджмента мы назвали менеджментом способностей, который в рассматриваемых бизнес-условиях должен обладать соответствующими компетенциями. Данный менеджмент в условиях современной материально-виртуальной

бизнес-среды должен обладать также и инфоком-компетенциями для управления персоналом с использованием ИКТ, осуществляя эффективные опосредованные коммуникации.

Завершая нашу статью отметим, что просто потому что люди способны делать работу хорошо, это не гарантирует, что каждый конкретный сотрудник организации, он или она, будут делать работу хорошо. В этом заключается еще одна задача для бизнес-менеджеров, решение которой может обеспечить формирование физической и психологической атмосферы, в которой люди готовы делать свою работу лучше, чем могут, реализуя свои способности. Для этого они должны быть мотивированы, и тогда они будут охотно передавать свою энергию и знания для достижения целей организации.

На наш взгляд, можно ожидать, что благодаря применению менеджмента способностей и реализации должных компетенций таких менеджеров можно повысить производительность и конкурентоспособность организации в современных бизнес-условиях.

В качестве выводов по данной статье отметим следующее.

1) Люди не только отличаются друг от друга, но они также постоянно меняются с возрастом, по мере получения новых знаний и опыта, умений и навыков. Менеджеры и другие сотрудники – это наиболее сложный ресурс в любой организации, любом бизнесе, что и требует от современного менеджмента в условиях материально-виртуальной бизнес-среды адекватного компетентного управления с применением ИКТ.

2) Иметь дело с указанным множеством постоянно меняющихся переменных как способности человека и пытаться получить лучшее от каждого отдельного сотрудника является предметом наших исследований в рамках формирования теоретических основ менеджмента способностей для эффективного управления персоналом организации.

Список литературы

7. Мартынов Л.М. Инфоком-менеджмент, учебное пособие. М.: Университетская книга, Логос, 2007.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.
9. Крутецкий В.А. Психология: Учебник для учащихся пед. училищ. М.: Просвещение, 1980.
10. Уманский Л.И. Организаторские способности и их развитие. Курск, 1967.