

Квалификационный уровень менеджеров среднего звена

Стовбыра Татьяна Владимировна, к.э.н., доцент
Оренбургский государственный педагогический университет

Проблема определения квалификационного уровня руководителей среднего звена представляется довольно актуальной, поскольку еще не так давно понятие квалификационного уровня руководителя отсутствовало в российских справочниках и классификаторах.

Начиная с 2019 года в России действуют следующие классификаторы:

- 1) Единый квалификационный справочник (ЕКС);
- 2) Единый тарифно-квалификационный справочник профессий рабочих (ЕКТС);
- 3) Общероссийский классификатор профессий и должностей (ОКПДТР).

В Едином квалификационном справочнике содержатся квалификационные требования к конкретным должностям с целью определения общих трудовых нормативов.

В ЕКТС описаны особенности основных видов работ по конкретной профессии с целью определения тарифов и разрядов.

Общероссийский классификатор профессий и должностей 2019 года содержит наименования рабочих профессий и должностей и, в первую очередь, призван выполнять статистические функции.

Кроме того, к официальным документам, в которых затрагивается проблема квалификационного уровня руководителей, необходимо отнести и профессиональные стандарты различных видов экономической деятельности, связанные с выполнением управленческих функций.

Руководителя определенного уровня: младшего, среднего и высшего звена охарактеризовать с двух позиций: с функциональной точки зрения, т.е. во внимание принимаются функции, которые он выполняет на предприятии, и с иерархической точки зрения, т.е. с позиции места, которое он занимает в управленческой иерархии предприятия.

Единый квалификационный справочник, как и Единый тарифно-квалификационный справочник профессий рабочих 2019 года включает в себя более 500 различных квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей, наименования которых указаны в Общероссийском классификаторе профессий и должностей 2019 года. Именно на основе этих официальных документов осуществляется планирование кадров, разрабатывается штатное расписание, рассчитываются должностные оклады, определяются квалификационные требования.

По мнению отечественного исследователя А.И. Васильева для более глубокого изучения должностных характеристик руководителей необходимо использовать социологический подход. Исследователь полагает, что должностное положение, которое занимает руководитель определенного уровня в организации должно изучаться, как место, занимаемое субъектом управленческих отношений. Это понятие

включает в себя:

- 1) перечень обязанностей;
- 2) содержание управленческих прав;
- 3) определенную роль, выполняемую руководителем [3].

В данной статье нас интересует определенный управленческий уровень, а именно: среднее звено в управленческой иерархии. Постараемся охарактеризовать функции, выполняемые менеджерами среднего звена.

Прежде всего, менеджеры среднего звена выступают посредниками в отношениях между высшим руководством и остальными сотрудниками. Специфика работы менеджеров среднего звена зависит от специфики работы конкретного подразделения.

Руководители среднего звена осуществляют сбор и обработку информации, необходимой для высшего руководства, с позиции принимаемых управленческих решений. В свою очередь, именно эти решения менеджеры среднего звена потом доносят до подчиненных и претворяют в жизнь, осуществляя координацию и руководство своим отделом или подразделением. Кроме того, руководители среднего звена несут ответственность за деятельность своего подразделения, управляют внутренними процессами в нем, выполняют лидерские и мотивационные функции. Они проводят анализ основных показателей, характеризующих работу своего подразделения, как количественных, так и качественных [5].

Отечественный исследователь Н.В. Вяткина также акцентирует внимание на необходимости изучения социологического аспекта при рассмотрении содержания деятельности менеджеров среднего звена. В современных условиях особое внимание должно уделяться персональным качествам менеджера, его творческим и аналитическим способностям.

Важной характеристикой экономического поведения современного руководителя среднего звена должна стать социальная ответственность за принятие управленческих решений. Кроме того, особое значение приобретает инновационно-деятельностная активность руководителя [4].

С позиции институционального подхода, в качестве основных характеристик современного менеджера среднего звена стоит указать:

- 1) правовое сознание и поведение;
- 2) осознание значимости деловой репутации;
- 3) важность институционального и персонального доверия.

Эффективная управленческая деятельность менеджера среднего звена способствует росту как управленческого, так и инновационного потенциала организации, при этом особое значение приобретают социальные качества управленца. В целом, необходимо отметить, значимость социологической составляющей в деятельности руководителя среднего звена: внедрение социальных технологий в управленческую деятельность, учет изменений социальной сре-

ды в коллективе, создание условий для ее благоприятного формирования [9].

В принципе, можно говорить о сформированной социологической концепции руководителя, которая базируется на таких свойствах, как:

- 1) профессионализм и компетентность;
- 2) склонность к нововведениям;
- 3) находчивость и изобретательность;
- 4) желание и умение работать с людьми;
- 5) склонность к риску;
- 6) стремление к самосовершенствованию и саморазвитию [6].

Поскольку основная деятельность менеджера среднего звена предполагает управление людьми, как субъектами хозяйственной деятельности, важнейшей её характеристикой будет выступать стиль принятия управленческих решений. Помимо этого, при оценке профессиональной компетентности управленца следует обратить внимание на социальную и коммуникативную компетентность.

Под социальная компетентностью понимается наличие таких характеристик, как: активное социальное развитие, гибкий стиль управления подчинёнными, умение взаимодействовать с людьми и не допускать возникновения конфликтов.

Под коммуникативной компетентностью понимается совокупность сложных коммуникативных умений и навыков, она выступает важной характеристикой управленческого потенциала организации.

Характеристиками коммуникативной компетентности выступают: знание культурных норм, традиций, обычаев, норм профессионального этикета, воспитанность и пр. При оценке коммуникативной компетентности изучаются квалификационная и содержательная составляющие деятельности управленца [1].

По сути, социальная и коммуникативная тесно связаны друг с другом, и являются составными частями профессиональной компетентности, что еще раз подтверждает социальный характер изучаемой профессии.

Успешный менеджер среднего звена обладает профессиональной готовностью к определению и своевременному решению разнообразных хозяйственных проблем.

Управленческими работниками низшего и среднего звена чаще всего являются специалистами со средним профессиональным или высшим образованием. Эффективность их деятельности предопределяет результаты работы как отдельного подразделения, так и всей организаций [7].

Уровень квалификации менеджера среднего звена предполагает не только наличие профессиональных знаний и умений, но и высокой степени самостоятельности при принятии управленческих решений, сборе и изучении необходимой для этого информации. А также наличие профессиональных умений и

навыков проведения контроля и анализа полученных результатов деятельности руководимого отдела, наличие профессиональной ответственности за достигнутые результаты.

В последнее время в России важной тенденцией формирования квалифицированных кадров выступает учёт требований, предъявляемых работодателями по отношению к потенциальным работникам, при разработке содержания программ профессионального образования [2].

Общие требования работодателей к потенциальным работникам содержатся в профессиональных стандартах различных видов хозяйственной деятельности, интерес для нашей тематики представляет профессиональный стандарт «Руководителя коммерческой (некоммерческой) организации», он распространяется на все виды хозяйственной деятельности.

Пятый квалификационный уровень предусматривает управление деятельностью подразделений для достижения функциональных целей предприятия, он соответствует среднему профессиональному уровню образования. Пятый уровень квалификации дает возможность осуществлять управление технологиями на предприятии, в качестве сфер деятельности указаны:

- 1) материально-техническое снабжение;
- 2) управление кадрами и трудовыми отношениями;
- 3) научно-техническое развитие;
- 4) маркетинг и сбыт продукции;
- 5) компьютерное обеспечение;
- 6) финансово-экономическая и рекламно-информационная деятельность [7].

К функциям руководителей среднего и низшего звена стандарт относит следующие:

- 1) установление качественных характеристик деятельности;
- 2) планирование ресурсов и разработка стратегических и операционных планов;
- 3) управление текущей деятельностью отдела и выполнение операционных планов;
- 4) организация системы контроля деятельности подразделения;
- 5) управление производственными процессами;
- 6) управление персоналом подразделения и пр. [7].

Необходимо отметить, что указанные функции соотносятся с основными функциями менеджмента, сформулированными еще основоположниками данной науки: планирование и прогнозирование, организация, координация, мотивация, контроль и оценка, принятие решений [5].

Таким образом, квалификационный уровень руководителей среднего звена предполагает, реализацию основных функций менеджмента с целью достижения запланированных результатов.

Литература:

1. Агафонова И.Д. Модель формирования коммуникативной компетенции менеджеров среднего звена в процессе дополнительного образования в негосударственном вузе / Научные исследования в образовании. 2007. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-formirovaniya-kommunikativnoy-kompetentsii-menedzherov-srednego-zvena-v-protseesse-dopolnitelnogo-obrazovaniya-v> (дата обращения: 22.08.2019).

2. Бондарева Н.А. Компетентностный и контекстный подходы в бизнес-процессе подготовки руководителей

учреждений системы среднего профессионального образования / Региональная экономика: теория и практика. 2013. № 32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-i-kontekstnyy-podhody-v-biznes-protssesse-podgotovki-rukovoditeley-uchrezhdeniy-sistemy-srednego-professionalnogo> (дата обращения: 22.08.2019).

3. Васильев А.И. Конкурентные компетенции руководителей высшего и среднего звена образовательных организаций системы высшего образования / Современная конкуренция. 2019. № 2 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentnye-kompetentsii-rukovoditeley-vysshego-i-srednego-zvena-obrazovatelnyh-organizatsiy-sistemy-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 22.08.2019).

4. Вяткина Н.В. Социально-статусные характеристики управленческой деятельности как детерминанты формирования инновационного общества / Власть. 2014. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-statusnye-harakteristiki-upravlencheskoy-deyatelnosti-kak-determinanty-formirovaniya-innovatsionnogo-obschestva> (дата обращения: 22.08.2019).

5. Казаков В. В. Руководитель «Среднего звена» в управлении организацией: теоретико-социологический подход к определению понятия / Социология власти. 2007. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rukovoditel-srednego-zvena-v-upravlenii-organizatsiy-teoretiko-sotsiologicheskij-podhod-k-opredeleniyu-ponyatiya> (дата обращения: 22.08.2019).

6. Межевов А.Д., Ахмадуллин А.Р. Организационно-экономические аспекты повышения конкурентоспособности управленческого персонала / Вестник ГУУ. 2015. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-ekonomicheskie-aspekty-povysheniya-konkurentosposobnosti-upravlencheskogo-personala> (дата обращения: 22.08.2019).

7. Профессиональный стандарт «Руководителя коммерческой (некоммерческой) организации». URL: <http://docplayer.ru/50090855-Professionalnyy-standart-rukovoditel-kommercheskoy-nekommercheskoy-organizacii.html> (дата обращения: 22.08.2019).

8. Рожнова Е.Н. Процесс подготовки специалистов среднего звена к профессиональной управленческой деятельности / Вестник ВятГУ. 2015. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-podgotovki-spetsialistov-srednego-zvena-k-professionalnoy-upravlencheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 22.08.2019).

9. Труфанова Т.А. Критерии оценки работы управленческого персонала / Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-otsenki-raboty-upravlencheskogo-personala> (дата обращения: 22.08.2019).