

# Современные тенденции развития экономики и управления Лекция №7

«Кадровый потенциал системы управления национальной  
экономикой.»

# Основные термины по лекции №7:

- ▶ Потенциал- возможности (м.б. даже скрытые), которые могут быть использованы для достижения целей и решения поставленных задач.
- ▶ Кадровая политика- главное направление в работе с кадрами, набор основных принципов, которые реализуются кадровыми службами.
- ▶ Компетенции- предметная область, в которой должен хорошо ориентироваться специалист.
- ▶ Лидеры- в первую очередь это человек, который научился контролировать, мотивировать и направлять самого себя для выполнения своих целей и задач; способность и воля вести людей к единой цели.
- ▶ Инженерный подход в управлении- техника и технология управления трудом и производством.
- ▶ Компетентность- совокупность качеств и способностей, которые приобретают люди в процессе обучения и работы над собой.

- ▶ Развитие кадрового потенциала- наиболее сложная проблема для экономики.
- ▶ В любой компании есть только один источник дохода- ее персонал. (К.Свейби)
- ▶ Тренды, меняющие взгляд на компетенции:
- ✓ Постоянно растущая скорость перемен в бизнесе;
- ✓ Изменение роли людей в бизнесе;
- ✓ Появление у людей выбора.

# Топ-5 компетенций менеджера:

1. Лидерство;
2. Стратегическое мышление;
3. Технологические и технические компетенции (в т.ч. делегирование, техника коммуникаций и т.д);
4. Организационные способности, работа в команде.
5. Собственная эффективность

# 4 уровня профессиональной компетенции:

- ▶ 1 уровень- «неосознанная некомпетентность.»

Человек не умеет как следует выполнять свою работу, но не осознает этого.

- ▶ 2 уровень- «осознанная некомпетентность.»

Человек начинает понимать, что его прежние действия осуществлялось без должной профессиональной компетенции. Здесь начинает формироваться потребность в обучении.

- ▶ 3 уровень- «осознанная компетентность», когда человек начинает действовать в соответствии с правилами. Но ему постоянно приходится задумываться над своими действиями и сверять с рекомендациями.

- ▶ 4 уровень- «неосознанная компетентность», когда регулярная практика правильных действий выводит человека на определенный уровень профессионализма, где уже нет необходимости задумываться над отдельными операциями.

- ▶ Изменение роли человека- он становится лидером и талантом.
- ▶ Человек становится субъектом конкуренции.
- ▶ Борьба за лидеров и за талант.
- ▶ Концепция «хирамы».
- ▶ Неоднозначные взгляды на проблемы лидерства (П.Друкер и Э. Деминг)
- ▶ Кто такой лидер?

Одним из взглядов: лидер это тот, кто знает тех, кто знает; знает что надо знать, знает, что не надо знать.

- ▶ Менеджер и лидер - общее и различное.
- ▶ Формальные и неформальные лидеры.
- ▶ Теория Тиччи «Двигатели лидерства».

- ▶ Роль человека значительно меняется.

Скачкообразно возрастает соотношение рыночной стоимости нематериальных активов (знаний, опыта) с балансовой стоимостью материальных ресурсов ( на примере США):

1975г-1:1

1980г-1,2:1

2000г-6:1

2003г-8:1

2010г-15:1

2020г-90:1

# Инженерный подход в управлении

- ▶ Слово «инженер»- определяется как творить, создавать, изобретать, внедрять. Инженеры проектируют принципы организации.
- ▶ Принципы инженерного подхода:
  - Расчетность;
  - Создание проблемной ситуации для демонстрации нового способа действий;
  - Постепенное включение других сфер деятельности;
  - Понимание, где существуют границы из-за сопротивления и далее м.б. компромиссы;
  - Трансформация сознания участников деятельности;
  - Символизация- то есть воздействие не только на создание, но и на культурно- историческую парадигму, в которой \_\_\_\_\_.