

ЧЕЛОВЕКОВЕДЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ – ПРИОРИТЕТНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ АНТИКРИЗИСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Виктор Шепель*

Россия – страна, которая обладает огромным богатством природных ресурсов, жизненно выгодным геополитическим расположением, глубинными пластами исторической культуры. Кроме выше отмеченного, могущество российского государства издавна решающим образом определялось и сегодня определяется наличием у его народа уникального национального менталитета. Если проследить историю развития российского общества, то его значительные успехи обусловлены, прежде всего, умелым использованием в управлении достоинств национального менталитета народа.

Россиянам свойственны креативность и эстетичность мышления, им присущи увлеченность идеями. В русском менталитете заложен мощный потенциал социальной консолидации. Не случайно Ф.М. Достоевский обращал внимание на необходимость сбережения общинного духа в России как «одного из существенных отличий сути русского народа». Д.И. Менделеев утверждал: «В общинном и артельном началах, свойственных нашему народу, я вижу зародыш возможности правильного решения в будущем многих из тех задач, которые предстоят на пути при развитии промышленности и должны затруднять те страны, в которых индивидуализму отдано окончательное предпочтение».

Не учитывать этот объективный фактор в управленческой деятельности нельзя. Отсюда становится понятной огромная значимость человековедческой подготовки менеджеров государственного управления – одного из самых мощных ресурсов эффективности профессионального мышления,

а потому и рентабельности всей системы управленческой деятельности. Особенно в застойно-кризисной ситуации. Какую бы должность не занимал менеджер, качество его профессиональной деятельности определяется умением работать с людьми, умением стабилизировать ситуацию и увлечь людей решением новых, ранее не встречавшихся задач. Вот высший управленческий показатель профессионального мастерства менеджера современной формации.

Чтобы успешно задействовать человеческий фактор, менеджеру необходимо:

- знать законы жизнедеятельности личности, как в индивидуальном, так и в коллективном состоянии;

- мастерски владеть технологиями профессиональной самопрезентации и речевого воздействия на персонал;

- уметь использовать методы *человекоберегающего и личностно-возвышающего* подходов к людям.

Человекоберегающий и личностно-возвышающие подходы – это концептуаль-

* Шепель Виктор Максимович, доктор философских наук, профессор Академии социального управления, академик РАЕН, заслуженный деятель науки РСФСР

ная основа социономической деятельности, основа всех профессий, нагруженных функциями общения. А значит, необходимы знания по эргономике, психологии, педагогике, социологии, этике, конфликтологии, эстетике, имиджелогии, ортобиотике. Точно по Гиппократу: «Врач должен быть психологом, твердым дипломатом, артистом и педагогом». Подобное требование адресуется и менеджеру.

Проведенные научные исследования позволяют представить систему человековедческих знаний и умений, адаптированных к управленческой деятельности, включающую четыре позиционных рубрикатора: общие профессиональные знания и умения специалиста как менеджера; знания и умения обращаться с людьми; умения раскрывать личностно-деловой потенциал людей; знания и умения работать над собой.

Данный тезаурус человековедческих знаний и умений можно обозначить как человековедческая компетентность менеджера.

При этом мы обращаем внимание на то, что любые попытки подготовить руководителя к работе с людьми посредством *раздельного* ознакомления с психологией, социологией, конфликтологией и т. п., в конечном итоге, практически малопродуктивны. Эффективное исполнение управленческих функций предполагает освоение не отдельных знаний по психологии, социологии, этике и т. д., а *системное* овладение человековедческими знаниями и умениями. Тем более, что человековедческая компетентность менеджера складывается из трех составляющих: антропологическая логика, человековедческие знания и человековедческие технологии.

Антропологическая логика. Имеется предостаточно фактов, свидетельствующих о том, что в управленческих решениях, принимаемых как на уровне государства и регионов, так и в бизнесе, не всегда гуманистическая целесообразность намечаемых или осуществляемых мероприятий является основательно осознанным ценностным приоритетом. Полезность антропологической логики состоит в том, что ее законы формируют человековедческий склад мыслительного производства, т.е. аналитику деловой информации и оценку разрабатываемых управленческих решений в ключе базовых гуманистических ценностей. При этом жестко соблюдается основной смысл антропологической логики, лаконично сформулированного еще в «Справочной книжке русских офицеров» царских времен (1856 г.): «Столь

же бесполезно награждать без заслуг, как и наказывать без вины».

Человековедческие знания. Это система знаний, которые необходимы менеджеру для достойного обхождения с людьми, умелого выстраивания в трудовом коллективе формальных и неформальных коммуникаций, активного включения в профессиональную деятельность личностно-делового потенциала персонала. История свидетельствует, что выдающиеся управленцы были и являются разносторонне образованными людьми, уважительно относящимися к искусству, живописи, музыке, поэзии.

Основные составляющие человековедческой образованности менеджера – это знания теории и практики общего менеджмента и особенно такой его составляющей как маркетинг. Это важно соблюсти для того, чтобы осмысление человековедческих знаний (психологии, педагогики, социологии, этики и т.д.) осуществлялось под углом их совместимости со знаниями по менеджменту. Особняком представлены знания по философии и антропологии. Вне всякого сомнения, должное внимание необходимо уделять правовой подготовке менеджера, формированию у него устойчивого правосознания. К сожалению, у нас низка правовая культура многих руководителей, о чем свидетельствует массовые факты нарушения прав работников, коррупция, протекционизм.

В целом, в структуру человековедческих знаний входит набор следующих специальных теоретико-прикладных знаний: управленческая психология; управленческая педагогика; управленческая этика; управленческая социология; управленческая конфликтология; управленческая ортобиотика; управленческая имиджелогия; управленческая риторика.

Человековедческие технологии. Ценность образования человека определяется не тем, насколько он эрудирован, а насколько он полезен своими знаниями людям, т.е. умением пользоваться знаниями в профессиональной деятельности и в общении с людьми. Приоритетные человековедческие технологии, которые должны входить в технологический арсенал современного руководителя, на наш взгляд, следующие. Прежде всего это:

а) технология индивидуальной работы: сбор и аналитика информации о личностно-деловых качествах работника; выявление ценностных ориентаций и приоритетных интересов; подбор методов актуализации личного достоинства и корпоративного па-

триотизма; нейтрализация индивидуальных недостатков, обусловленных состоянием здоровья, особенностями характера, образованием и воспитанием; выявление влияния среды вне корпоративного общения;

б) технология «конструирования» трудового коллектива: выявление и работа с неформальными лидерами; создание ответственных деловых и доброжелательных межличностных отношений; формирование общественного мнения о нравственных принципах трудовой солидарности; внедрение демократических процедур общественного самоуправления; создание условий для функционирования здорового морально-психологического климата;

в) технология стимулирования делового честолюбия: актуализация у работника желания трудиться профессионально и организовано; оказание ему помощи в реализации личностно-делового потенциала посредством выбора профессиональной деятельности и создания необходимых условий труда; разработка и внедрение системы материальных и моральных стимулов усиления личной заинтересованности работника в профессиональной деятельности; придание публичной известности профессиональным успехам работника;

г) технология упреждения и преодоления конфликтов: устранение причин конфронтации среди персонала; принятие мер по контролю за конфликтной ситуацией; проведение экспертизы конфликтной ситуации и составление «синоптической конфликтологической карты»; разработка вариантов разрешения реального конфликта; социометрический и этикометрический мониторинг обстановки в социуме по завершению конфликта; система форм и методов общения руководителя с персоналом конфликтного социума;

д) технология повышения профессионального мастерства: сбор данных по поводу того, насколько по личностно-деловым ка-

чествам работник соответствует профессиональной деятельности, насколько перспективен для профессионального продвижения; создание программы и методики повышения профессиональной компетентности работника; использование системы морального и материального стимулирования интереса работника к профессиональной деятельности; изучение ключевых факторов конкурентоспособности «внутри и вне» корпорации, их освоение в профессиональной деятельности работников; периодическая аналитическая оценка результатов по повышению профессионального мастерства работника;

е) технология личного обаяния: изучение литературы по имиджологии и опыту создания персонального имиджа деловых людей; обеспечение условий для создания своего привлекательного имиджа; утверждение профессиональной репутации и должностного авторитета; постоянные тренинги по самопрезентации в соответствии с созданной моделью персонального имиджа; консультирование с профессиональным имиджмейкером на предмет оценки своей технологии самопрезентации;

ж) технология ортобиоза: освоение сущности и содержания концепции ортобиоза; реализация мер по эргономизации рабочих мест и обеспечению санитарно-гигиенических условий; создание в компании социальной инфраструктуры, обеспечивающей здоровый образ жизни (ортобиоз) работников; личный пример менеджмента компании в сберегательном отношении к своему здоровью.

Н.М. Карамзин писал: «Талант великих душ есть увидеть великое в других людях». Чем технологичнее, как человек, работает менеджер с персоналом, тем активнее включаются в оборот лучшие качества менталитета персонала, увеличиваются шансы в утверждении работниками своей репутации как незаурядно мыслящих профессионалов.

KNOWLEDGE OF HUMAN NATURE – A PRIORITY COMPONENT OF THE PROFESSIONAL PREPAREDNESS OF A CRISIS MANAGER

Russia is a country which is extremely rich in natural resources, enjoys an advantageous geopolitical position, possesses ages-long historical culture. In addition to the above-mentioned the power of the Russian state has always been determined by the unique national

mentality of the Russian people. The history of the Russian society development shows that its considerable successes are the result of the competent use in management of the merits of Russian national mentality.

Victor M. Shepel, Doctor of Science (Philosophy), Professor, Academy of Social Management, Academician of the Russian

Academy of Natural Sciences, Merited Fellow of Science of the Russian Federation.

Ключевые слова:

антикризисное управление, менеджер, российское государство, управленческая деятельность, менеджер.

Keywords:

crisis management, manager, Russian state, managerial work