На правах рукописи

Коргина Ольга Александровна

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Специальность 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Курск – 2019

Диссертация выполнена на кафедре экономики и учетной политики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий».

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Серебрякова Надежда Александровна

Официальные оппоненты: **Скоблякова Ирина Васильевна,** доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева»

Третьякова Лариса Александровна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

Ведущая организация: **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления»,** г. Москва

Защита диссертации состоится 21 сентября 2019 года в 9-00 часов на заседании диссертационного совета Д 999.159.03 на базе Юго-Западного государственного университета, Орловского государственного университета экономики и торговли, Воронежского государственного университета по адресу: 305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94 (конференц-зал).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» и на сайте www.swsu.ru

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 20__г.

Учёный секретарь
диссертационного совета
Д 999.159.03

Ю.С. Положенцева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На сегодняшний день, руководители многих организаций недостаточно оценивают смысл практических методов управления персоналом, характерных для современного менеджмента и активно используемых за рубежом для результативного управления. Изменения в кадровом менеджменте в первую очередь должны быть направлены на реализацию эффективных инструментов профессионально-должностного продвижения, имеющих важное значение в современных условиях. Актуальность темы обусловлена тем, что молодых специалистов, желающих преуспеть, все чаще волнует вопрос карьерного роста и профессионального развития. При этом большинство организаций сами заинтересованы иметь в своем штате ценных сотрудников, стремящихся к профессиональному и личностному росту. Именно поэтому формирование стратегий профессионально-должностного продвижения является неотъемлемой частью функционирования организации в современной бизнес-среде. Во многих успешных компаниях уделяют большое внимание процессу управления карьерой, тем самым мотивируя, сохраняя и развивая кадры внутри организации. Это стимулирует персонал к профессиональному развитию, более насыщенной и плодотворной трудовой деятельности, творческому отношению к труду при формировании управленческого потенциала.

Процессно-ориентированное управление персоналом в условиях развития кадрового менеджмента, предполагает повышение ответственности и самостоятельности сотрудников за выполняемую работу, активное участие в принятии управленческих решений, непосредственную заинтересованность в итогах своей работы, что и способствует развитию управленческих кадров. Таким образом, стратегия управления персоналом должна быть нацелена на увеличение уровня профессиональной подготовки, и культуры работников, предоставление широкому кругу сотрудников условий для повышения квалификации, постоянного улучшения своего мастерства. Отсюда возникает необходимость более детального рассмотрения управления персоналом в социально-экономических системах, ими и являются организации в настоящее время.

Кадровый менеджмент неосуществим без персонального, инновационного подхода к меняющимся условиям для достижения новых перспективных целей в своем развитии, то есть менеджмент неосуществим без управленческих кадров. Управленец является ключевой фигурой в организации. Анализ теоретико-методического опыта, сформировавшегося в разнообразных отраслях научного знания при изучении профессионально-должностного продвижения, позволяет определить процесс развития и управления карьерой как значительный индикатор внутренней результативности современной организации. На сегодняшний день, роль управленца в организации стала иначе восприниматься. Теперь хороший, эффективный управленец организации - это человек, умело сочетающий в себе не только профессионализм менеджера, но и исключительные способности лидера, виртуозно управляющий организацией, а также ее формальной и неформальной средой. В широком понимании профессионально-должностное продвижение представляет собой благоприятный рост и продвижение по карьерной лестнице в определенной сфере деятельности.

Степень научной разработанности темы исследования. Теоретической и методологической основой для исследования послужили положения кадрового менеджмента, теории управления персоналом, а также научные труды зарубежных и отечественных специалистов. В плане изучения общих принципов организации профессионально-должностного продвижения, рассматриваемая проблематика рассматривалась в классических трудах представителей основных научных школ экономической мысли, среди которых: Г.Б. Казначенская, А.Я. Кибанов, В.И. Кушлин, Л.Н. Мамаева, А.Ю. Николаев, Е.С. Пономарева и др. Основные вопросы управления профессионально-должностным продвижением отражены в работах В.В. Бахарева, И.П. Бушуевой, В.Е. Зубова, Е.А. Лазуковой, Е.В. Полянской и др. Над спецификой разработки управленческих решений в процессе управления персоналом работали такие ученые, как В.В. Арутюнов, Н.И. Архипова, Ю.В. Вертакова, В.И. Герчиков, И.В. Грошев, А.В. Карпов, Е.В. Куприянчук, М.В. Ловчева, Т.В. Лукьянова, В.М. Маслова, Е.А. Митрофанова, Г.И. Михайлина, Е.Б. Моргунов, К.Э. Оксинойд, И.В. Скоблякова, В.И. Сосков, А.В. Тебекин, Ю.И. Трещевский, Н.А. Троицкая, Н.В. Федорова и другие.

Истоки исследования проблем формирования управленческого потенциала были раскрыты в трудах таких ученых, как Н.П. Беляцкий, Е.А. Науменко, А.Ю. Николаев, В.А. Плотников, С.И. Сотникова, В.А. Толочек, Л.А. Третьякова, Г.Н. Тутаева, С.А. Шапиро и др. Рассмотрение профессионально-должностного продвижения с позиции формирования управленческого потенциала связано с трудами таких исследователей, как П.С. Авдеева, Т.И. Денисова, С. Йик, М.А. Пархомчук, И.Г. Паршутина, Е.Н. Чеснова и др. Различия между лидером и менеджером осветили в своих работах такие авторы, как Р.Л. Акофф, А. Кисляк, Т.Л. Миронова, А.В. Полянин, О.В. Шкурко и другие. Современным тенденциям управления карьерой посвящены работы М.Д. Виноградского, И.Д. Ладанова, Т. Малоуна, А.Н. Толстой и др. Факторам успешности карьерного роста посвящены работы О.О. Богатыревой, А.М. Рикеля, О.А. Тихомандрицкой.

Противоречие наблюдается между степенью теоретической разработанности вопроса и недостаточностью практических подходов к его решению в практике. Таким образом, несмотря на то, что учеными были получены значительные научные результаты, как в теоретическом, так и в практическом аспекте, все еще целый ряд вопросов, связанных с профессионально-должностным продвижением персонала в организации, остается нерассмотренными в полном объеме и дискуссионными, предопределяя потребность в проведении исследований в области применения основ кадрового менеджмента. При этом, не разработаны концептуальные положения формирования управленческого потенциала на основе стратегического подхода, недостаточно и фрагментарно исследованы теоретические, методологические и методические аспекты анализа, стратегического планирования и принятия решений относительно обоснования, выбора и реализации стратегии профессионально-должностного продвижения.

Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методических и научно-практических рекомендаций по формированию стратегии профессионально-должностного продвижения управленческих кадров с учетом

поэтапного продвижения и программно-целевого планирования развития карьеры в процессе соотнесения организационных и индивидуальных целей и ценностей с учетом специфики решаемых кадровых задач.

Для достижения поставленной цели в работе были сформулированы и решены следующие **основные задачи:**

- обосновать использование процессно-ориентированного подхода при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров с учетом специфики решаемых кадровых задач;
- сформировать концепцию профессионально-должностного продвижения управленческих кадров на основе установления и обоснования карьерных целей;
- предложить порядок организации процесса согласования организационной и индивидуальной активности при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров на основе сопоставления целей и ценностей с использованием карьерной логики;
- разработать авторскую классификацию базовых стратегий формирования управленческого потенциала во взаимосвязи с личностным профессионально-должностным продвижением;
- представить авторский механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения на основе декомпозиции разработанной системы стратегических целей.

Объектом исследования является персонал организации, нацеленный на развитие своего управленческого потенциала с учетом профессионально-должностного продвижения.

Предмет исследования – управленческие отношения, опосредующие процессы формирования и реализации стратегии профессионально-должностного продвижения кадров на основе применения процессно-ориентированного управления с учетом специфики решаемых кадровых задач.

Соответствие паспорту научной специальности. Диссертационное исследование по полученным научным результатам, их новизне, теоретической и практической значимости находится в рамках специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, п. 10. Менеджмент, а предметная область исследования соответствует пунктам: 10.11. Процесс управления организацией, ее отдельными подсистемами и функциями. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений; 10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров.

Теоретическая и методологическая база исследования. Теоретической основой диссертационного исследования послужили научные труды теоретического и методического характера, как отечественных, так и зарубежных ученых и специалистов в области кадрового менеджмента, управления персоналом, управления карьерой, связанные с принятием эффективных управленческих решений и формированием стратегических направлений профессионально-должностного продвижения.

Проведенное исследование базируется на системном подходе с применением следующих современных научных методов: монографический (для изучения основ теории и практики кадрового менеджмента, методов и принципов управления персоналом, методического обеспечения профессионально-должностного развития управленческих кадров), абстрактно-логический (для построения механизма принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения), экономико-статистический (для осуществления кластерного анализа на основе алгоритма C4.5), расчетно-конструктивный и графический (для отражения тенденций развития показателей управленческого потенциала). В ходе исследования был использован инструментарий программного продукта Oracle SQL Developer для моделирования стратегии трудоустройства выпускников и дальнейшего их профессионально-должностного продвижения на основе анализа k-средних.

Информационную базу исследования составили научные издания и материалы научно-практических конференций, посвященные исследуемой проблематике; обзорно-аналитические материалы; информация сети Internet; данные управленческой отчетности учреждений высшего образования; данные, собранные лично автором и полученные на основе проведенных авторских расчетов.

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается его теоретической проработанностью и методологической обоснованностью, логикой постановки исследовательских задач и последовательностью их решения, адекватностью использованных методик предмету исследования, соответствием полученных результатов, логически аргументированным ожиданиям, подбором материала, а также положительными результатами апробации результатов исследования.

Научная новизна проведенного исследования заключается в формировании теоретико-методических положений и разработке научно-практических рекомендаций по формированию стратегии профессионально-должностного продвижения персонала, отличительной особенностью которой является применение процессно-ориентированного управления с учетом специфики решаемых кадровых задач и концепции программно-целевого планирования управленческих кадров на основе процесса согласования организационной и индивидуальной активности.

Наиболее существенными **научными результатами, полученными лично автором, выносимыми на защиту**, являются:

- обосновано использование процессно-ориентированного подхода при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров, синтезирующего основные элементы кадрового менеджмента с учетом специфики решаемых кадровых задач (п. 10.19 Паспорта специальности 08.00.05);
- сформирована авторская поэтапная концепция программно-целевого планирования профессионально-должностного продвижения управленческих кадров на основе установления и обоснования карьерных целей, существенным отличием которой является согласование личных карьерных целей с целями

организации на основе программно-целевого планирования профессионально-должностного продвижения (п. 10.19 Паспорта специальности 08.00.05);

- представлен процесс согласования организационной и индивидуальной активности при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров на основе сопоставления целей и ценностей с использованием карьерной логики, существенным отличием этого результата является построение системы формирования управленческих кадров, в которой ядром является планирование индивидуального карьерного роста (п. 10.19 Паспорта специальности 08.00.05);

- разработана авторская классификация базовых стратегий формирования управленческого потенциала на основе занимаемого ими места в стратегическом управлении организацией во взаимосвязи с последующим личностным профессионально-должностным продвижением, существенным отличием которой является применение инструментария анализа k-средних (п. 10.19 Паспорта специальности 08.00.05);

- представлен авторский механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения на основе декомпозиции разработанной системы стратегических целей, который содержит базовый, процессный блоки и блок развития кадровой культуры, необходимые для достижения обоснованных стратегических целей (п. 10.11 Паспорта специальности 08.00.05).

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования состоит в том, что предложенные теоретические положения и методические разработки расширяют инструментарий кадрового менеджмента посредством применения сформированных стратегий профессионально-должностного-продвижения. Результаты проведенного исследования доведены до уровня практических выводов и рекомендаций, которые могут быть использованы в управленческой деятельности организаций при управлении персоналом, при организации карьерного продвижения и формировании управленческого потенциала. Выявленные особенности профессионально-должностного продвижения могут быть использованы топ-менеджерами организаций при формировании и оценке управленческих решений в управлении персоналом. Наиболее существенными результатами для практического использования являются: концепция программно-целевого планирования профессионально-должностного продвижения управленческих кадров, которая основана на процессе согласования организационной и индивидуальной активности; алгоритм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения на основе декомпозиции разработанной системы целей; авторский прототип формирования стратегии трудоустройства выпускников и дальнейшего их профессионально-должностного продвижения.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования были изложены в научных статьях, докладывались и обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конфекциях (г. Волгоград, г. Вологда, г. Курск, г. Милан (Италия),

г. Орел, г. Пермь, г. Самара, г. Саратов, г. Симферополь, г. Челябинск), используются в деятельности учреждений высшего профессионального образования города Орла. Материалы диссертационной работы внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», а также используются в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов, при проведении мастер-классов и тренингов.

Публикации результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 23 научных работах общим объемом 12,4 п.л., из них авторских 5,5 п.л., в том числе 7 статей опубликованы в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России, имеется 2 публикации в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus. При этом все результаты, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, получившие отражение в публикациях, подготовленных в соавторстве, получены лично автором.

Структура и объем диссертации обусловлены целью, задачами и логикой исследования. Диссертация включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список из 188 источников, содержит 21 рисунок и 19 таблиц. Диссертационная работа имеет следующую структуру: введение, 1 глава «Теоретические основы профессионально-должностного продвижения персонала как управленческой категории кадрового менеджмента», 2 глава «Анализ проблем управления карьерой и профессионально-должностного продвижения управленческих кадров», 3 глава «Обоснование и апробация инструментария развития профессионально-должностного продвижения на основе применения электронного администрирования», заключение, список литературы.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Обосновано использование процессно-ориентированного подхода при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров, синтезирующего основные элементы кадрового менеджмента с учетом специфики решаемых кадровых задач.

В ходе исследования научно обосновано использование процессно-ориентированного подхода, синтезирующего основные элементы кадрового менеджмента. Предложено авторское определение экономической категории «управленческий потенциал организации в условиях профессионально-должностного продвижения», который представляет собой совокупность профессиональных (наличие образования, знаний, опыта, навыков, компетенций), моральных и личностных возможностей работников, а также их способностей к постоянному совершенствованию и развитию, которые могут быть использованы в процессе достижения поставленных стратегических целей в условиях процессно-ориентированного развития управленческих кадров. Авторское определение в отличие от существующих, дает более емкую характеристику термина кадры, так как включает в себя кроме профессионально-квалификационных качеств

работников организации социально-демографический и экономический факторы, а также учитывает использование стратегического подхода в условиях процессно-ориентированного управления (рис. 1).

Составлено автором

Рисунок 1 - Взаимодействие работника и организации в условиях процессно-ориентированного управления

Анализ мнений различных авторов по поводу стратегии профессионально-должностного продвижения и использование стратегического менеджмента к формированию управленческого потенциала организации позволили предложить авторское содержание процесса профессионально-должностного продвижения персонала, которое объединяет основные подходы к разработке эффективных кадровых задач, систематизирует отдельные составляющие бизнес-пространства в укрупненные блоки, отражает иерархию элементов в системе управления карьерой и базируется на авторском подходе процессно-ориентированного управления и развития менеджера-лидера (табл. 1). При этом в ходе исследования было определено, что кадры - это профессионально подготовленные, квалифицированные сотрудники организации, которые выполняют определенные функции для достижения стратегических целей деятельности и перспективного в ходе профессионально-должностного продвижения.

Таблица 1 - Содержание процесса профессионально-должностного продвижения персонала с учетом специфики решаемых кадровых задач

Бизнес-реальность	Отражение в системе управления карьерой
1. Потребность в повышении производительности труда	Рост мотивации. Материальное поощрение. Побудительная система карьерного продвижения. Командная работа и лидерство. Совершенствование отбора и подготовки персонала
2. Потребность в уменьшение затратной составляющей	Рационализация использования рабочего потенциала. Улучшение оценочных мероприятий. Уменьшение персонала.
3. Необходимость в формировании нового	Стимулирование творческой инициативы. Поощрение персонала за стремление к деформации. Развитие новых компетенций.
4. Потребность выхода на мировое рыночное пространство	Развитие кадрового потенциала с установленными характеристиками. Отбор и анализ персонала. Специальная подготовка. Формирование корпоративной культуры

Составлено автором

Таблица 2 - Отличия управленческой деятельности лидера от менеджера

Менеджер	Критерий	*Лидер*
Поддерживается организационной системой	Характер поддержки	Одобрение группой за вклад в групповые достижения
Генерирование групповых целей, исходя из собственных (профессиональных) интересов	Приоритеты целеполагания	Целеполагание отражает интересы и пожелания членов группы
Нет необходимости учета единого мнения коллектива	Уровень рефлексии	Обязательная опора на чувства и единое мнение, разделяемое членами группы
Значительный социальный разрыв от коллектива, стремление сохранить его для оказания давления на подчиненных	Степень дистанцированности	Выступает как один из членов группы, пользуется авторитетом
Полномочия от внегруппового источника власти	Характер делегирования полномочий	Властью наделяется сама группа
Выступает как процесс правовой организации	Функционирование	Выступает как процесс внутренней самоорганизации коллектива и управления деятельностью
Посредник социального контроля и власти	Роль	Субъект групповых норм и ожиданий
Регламентируется соответствующим правовым обеспечением	Регламентация деятельности	Обеспечивается морально-психологическими нормами совместной деятельности
Рекомендует группу и анализирует вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне	Режим внешних связей	Ограничен внутригрупповыми отношениями
Руководство - явление стабильное	Стабильность, устойчивость	Имеется влияние изменения мнений членов группы

В диссертационной работе на основе анализа мнений авторов изложенных в современной научной литературе в области менеджмента уточнены определения дефиниций «профессионально-должностное продвижение» и «кадры». Установлено, что при применении процессно-ориентированного управления критерии оценки деятельности менеджера и его функции в организации для наиболее эффективной деятельности должны трансформироваться в такой стиль руководство как лидерство, Под лидерством мы понимаем устойчивую систему способов, приемов, методов воздействия руководителя на коллектив, в которой проявляются личные качества руководителя и особенности коллектива.

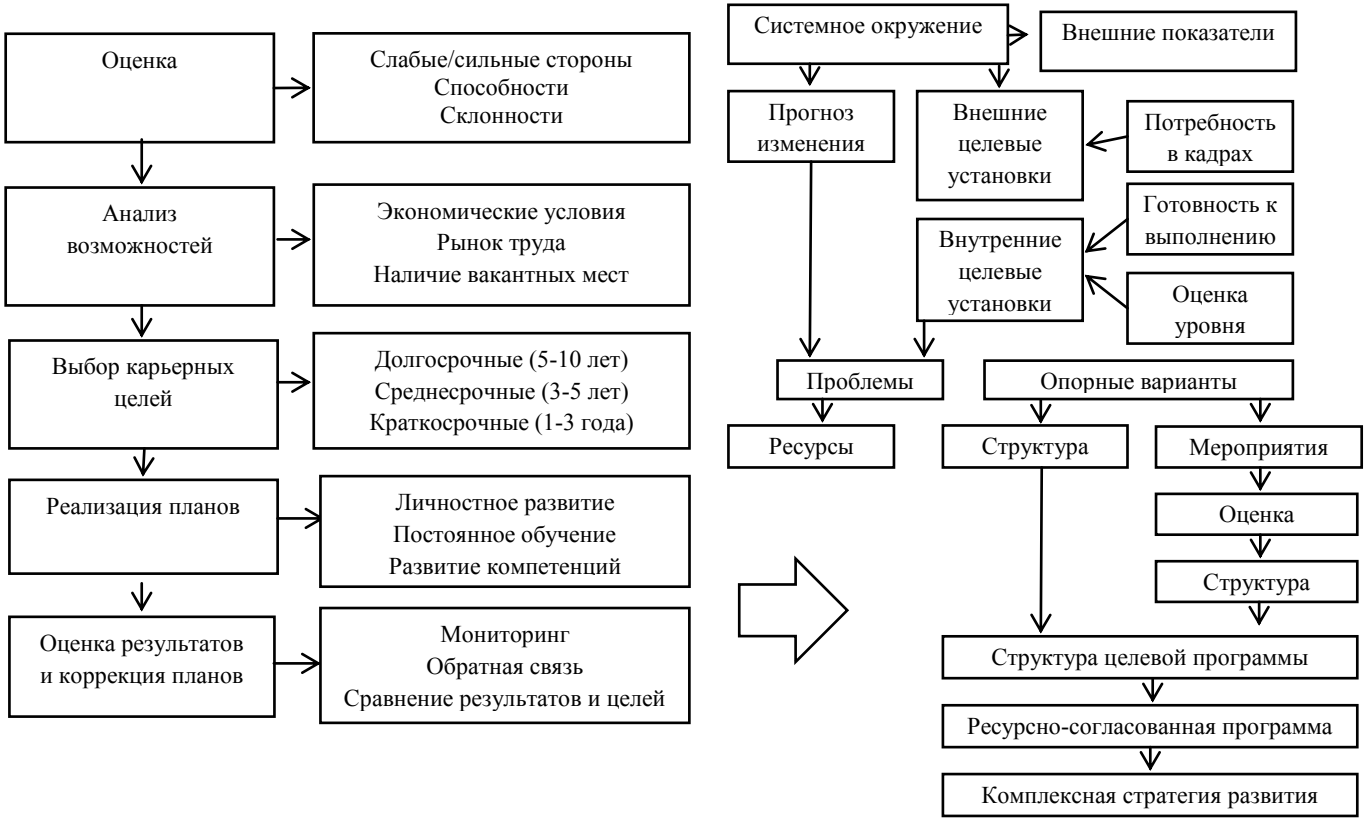
Нами выделены отличия управленческой деятельности лидера от менеджера (табл. 2). Лидерство предложено рассматривать как интегральное начало руководящей специфики и процессно-ориентированного управления в организации.

2. Сформирована авторская поэтапная концепция программно-целевого планирования профессионально-должностного продвижения управленческих кадров на основе установления и обоснования карьерных целей.

Профессионально-должностное продвижение предполагает непрерывный процесс разработки, внедрения и мониторинга планов развития карьеры. Выявленные закономерности в сфере профессионально-должностного продвижения доказывают необходимость и возможность программно-целевого планирования управленческого пути, позволяющего максимизировать личностное развитие и оптимизировать карьеру. Данный принцип планирования профессионально-должностного продвижения осуществляется путем формулирования системы целей и создания программ специальных мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей эффективным образом и в установленный срок.

Основными этапами планирования профессионально-должностного продвижения являются: оценка, изучение потенциальных возможностей, установление и обоснование карьерных целей, осуществление карьерных планов, подведение итогов и корректировка планов и прогнозов на определенную перспективу.

Рассмотренный в диссертационном исследовании порядок стратегического управления профессионально - должностного продвижения определяет общую последовательность действий, но порядок этапов может варьироваться. Основным же условием успеха в реализации плана карьерного роста является согласование личных карьерных целей с целями организации на основе программно-целевого планирования профессионально-должностного продвижения (рис. 2).



Составлено автором

Рисунок 2 - Этапы профессионально-должностного продвижения управленческих кадров

Весь процесс начинается с установления потребности в управленческих кадрах, которая может быть установлена при помощи пяти ключевых показателей: текучесть управленческих кадров; количество руководителей, пониженных в должности в определенный период времени; численность и качество резерва на выдвижение; продолжительность сохранения вакантных должностей; количество претендентов, рассматриваемых при назначении на определенную должность. Важное место в формировании управленческого потенциала занимают локальные системы формирования управленческих кадров, базирующиеся на планировании карьеры и внутриорганизационном видении.

3. Представлен процесс согласования организационной и индивидуальной активности при профессионально-должностном продвижении управленческих кадров на основе сопоставления целей и ценностей с использованием карьерной логики.

Основой профессионально-должностного продвижения является выявление и развитие потенциала управленческих кадров, обеспечивающее реализацию общей стратегии развития организации. Существует и широко используется термин «карьерная логика организации» (OCLs - organizational career logics). При структурной организационной логике карьерный рост принято считать закономерным процессом, при котором на конкретную должность подбирают самого компетентного претендента. Однако в последнее время карьерная логика многих организаций изменилась.

Авторский подход к формированию карьерной логики управленческих кадров определяет соотношение индивидуальной и организационной активности с учетом обоснованных и структурированных целей и ценностей в кадровом развитии персонала (рис. 3). Транслировать своим подчиненным требования и ожидания организации, а также добиваться их выполнения - это обязанности менеджера. Это диктует авторитарный стиль управления. Если форма его реализации не напоминает авторитаризм, то суть все равно остается именно такой, ведь вознаграждение подчиненных будет зависеть от выполнения требований начальства. Лидеры также могут находиться на менеджерских позициях и иметь подчиненных. Но их влияние не основано на формальных и властных полномочиях.

Управленческие кадры - это элемент, который обеспечивает формально-процессуальную сторону взаимоотношений. Знание закономерностей развития личности позволяет построить целостную систему формирования управленческих кадров, в которой ядром является планирование индивидуальной активности при профессионально-должностном развитии на основе сопоставления целей и ценностей.

Выделяем три вида OCLs, основываясь на характере принимаемых карьерных решений, организационной ориентации на поддержку индивидуального управленческого развития, скорости продвижения: структурная логика; командно-центрическая логика; эволюционная логика.

Составлено автором

Рисунок 3 - Процесс согласования организационной и индивидуальной активности при профессионально-должностном продвижении на основе карьерной логики

При структурной организационной логике карьерный рост принято считать закономерным процессом, при котором на конкретную должность подбирают самого компетентного претендента. Однако в последнее время карьерная логика многих организаций изменилась. Теперь не человека подбирают на конкретное рабочее место, а создают должность под определенного сотрудника. Такой тип логики называют эволюционным. Новое назначение в таком случае происходит, когда в поле зрения руководства появляется сотрудник, который способен решать более сложные задачи, у которого есть нереализованный потенциал. В таком случае достойных сотрудников не переводят на чьи-то места, а создают для них новые. Сложно представить, что на вакантное рабочее место можно найти человека, обладающего теми же качествами, что и предшественник, поэтому зачастую старую должность просто ликвидируют.

При командно-центрической логике акцент делается не на индивидуальное развитие, а на развитие определенных групп сотрудников. Этот подход наиболее часто применяется в случае проектной работы. Создается несколько команд, которые конкурируют между собой. Та команда, которая добивается наибольшего успеха, получает более сложный проект, а ее участники тем самым реализуют свой профессиональный (карьерный) рост.

Знание закономерностей развития личности позволяет построить целостную систему формирования управленческих кадров, в которой ядром является планирование индивидуального карьерного роста. Система функционирует при взаимодействии шести основных элементов: моделирования, оценки, планирования, мотивирования, движения, мероприятий в ходе обучения и подготовительных мероприятий

4. Разработана авторская классификация базовых стратегий формирования управленческого потенциала на основе занимаемого ими места в стратегическом управлении организацией в условиях профессионально-должностного продвижения.

Стратегия формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения - это направление действий, набор принципов, процедур и правил, а также последовательность шагов, необходимых для обеспечения разработки и реализации кадровой стратегии организации в условиях карьерного становления управленческих кадров. Данное определение, в отличие от существующих делает акцент на том, что формирование и использование управленческого потенциала является условием разработки и реализации кадровой стратегии организации, которая является функциональной стратегией в условиях развития управленческих кадров.

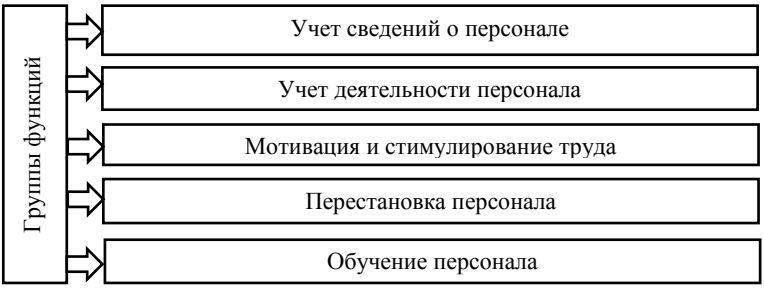
Реализация стратегий является не менее важным этапом кадрового менеджмента в целом и управления формированием его управленческого потенциала в частности, что и позволило представить авторскую классификацию базовых стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения (рис. 4).

Составлено автором

Рисунок 4 - Классификация базовых стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения

Необходима разработка комплексной методики оценки управленческого потенциала, удовлетворяющей требованиям, обусловленным авторской концепцией формирования профессионально-должностного продвижения и

использованием процессно-ориентированного управления с учетом специфики кадровых задач. Все информационные системы управления персоналом используют нужную информацию для качественного и результативного выполнения стратегических и оперативных целей кадрового менеджмента. При этом в большинстве случаях такие программные продукты сохраняют личную информацию о персонале, а также осуществляют начисление заработной платы и формируют разнообразные отчеты и ведомости. В основу методики положены выделенные элементы управленческого потенциала, рекомендованные кадровые стратегии и базовые стратегии формирования кадрового потенциала, что и сформировало функциональный спектр информационных систем для профессионально-должностного продвижения управленческих кадров (рис. 5).



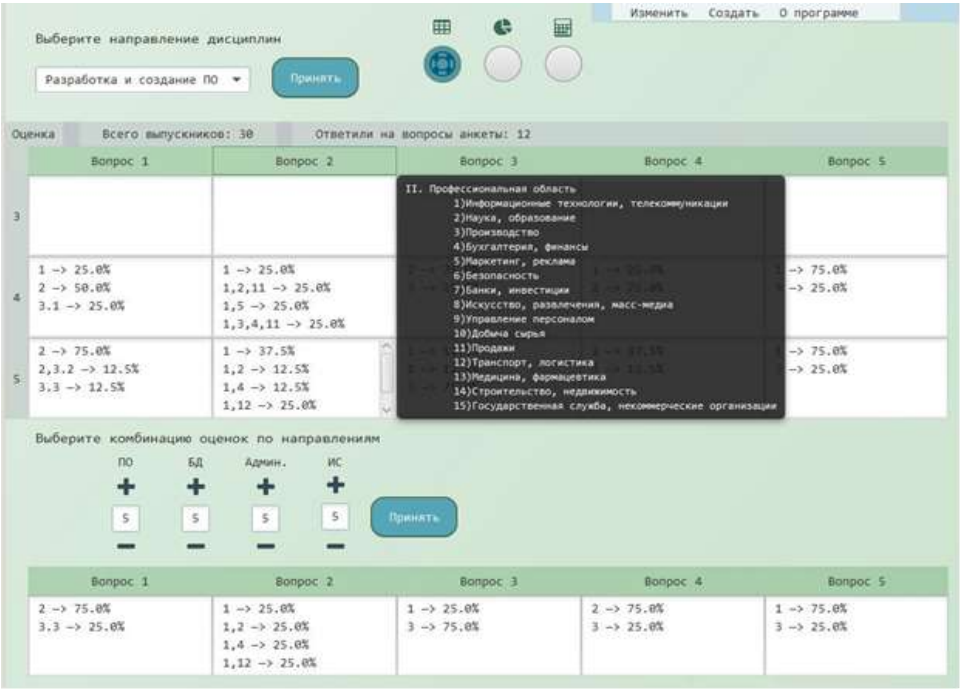
Составлено автором

Рисунок 5 - Основные группы функций электронного администрирования для профессионально-должностного продвижения управленческих кадров

В данном исследовании апробация проводилась на основе прогнозирования такого параметра как область последующего профессионально-должностного продвижения выпускников, потому, что этот параметр в большей мере позволяет определять соответствие утвержденной образовательной программы существующим ныне внешним запросам к сфере образования и конкретным специальностям в частности.

Нами была разработано программное обеспечение для изучения мнения (анкетирования) выпускников и составлен авторский прототип «Анализ трудоустройства выпускников и их дальнейшего профессионально-должностного продвижения», с учетом того, что методика кластеризации k-средних основана на разделении множества секторов векторного пространства на заблаговременно установленное количество кластеров k. Последовательность действий представляет собой итерационную процедуру, для которой необходимо определение ключевых показателей - группировка C4.5 с тестовой классификацией с недостающими значениями атрибутов. Размерность итераций соответствует объему атрибутов в комплекте с учетом входных данных. Изученные выпускниками предметы разбиты на 4 категории, которые являются общими для выпускников, обучавшихся по разным образовательным программам. После выбора направления и дисциплин в ячейках таблицы будут отображены данные вида: номер ответа на вопрос - процентное соотношение ответа ко всем

остальным (рис. 6). Для применения метода изначально было задано 3 кластера. Такое количество было выбрано потому, что всех выпускников, принимая во внимание шкалу оценивания для студентов, можно условно поделить по их оценкам на так называемых - троечников, - хорошистов и - отличников.



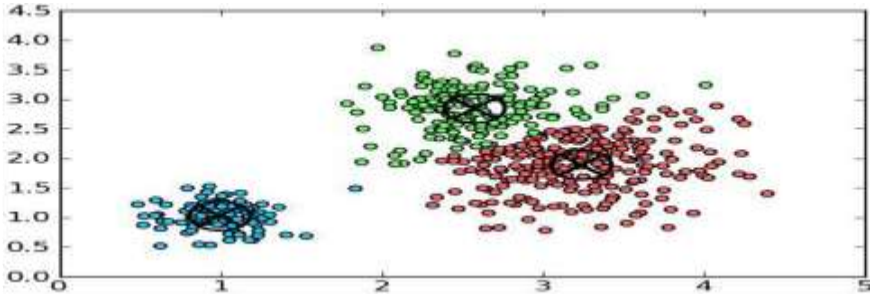
Результаты, полученные автором в ходе апробации

Рисунок 6 - Окно вывода статистических данных в авторском прототипе «Анализ трудоустройства выпускников и их дальнейшего профессионально-должностного продвижения»

В одном кластере оказались выпускники с наименьшей оценкой по направлению - экономика. Выпускники с оценкой 3 по направлению – юриспруденция были в другом кластере. Отличники попали в последний кластер. Для каждого кластера были найдены свойственные только тем выпускникам, чьи оценки попали в этот кластер, ответы (рис. 7).

Исходя из результатов, полученных при апробации примененных в прототипе «Анализ трудоустройства выпускников и их дальнейшего профессионально-должностного продвижения», можно сделать вывод о том, что зависимость между оценками выпускников и сферой их трудоустройства существует. В рамках данного исследования представленный метод может быть применен при формировании направлений обучения из общего списка предметов, когда разные предметы оказывают разное влияние на итоговую оценку по направлению. Определение весов отдельных предметов для каждого из направлений позволит

получить более точные значения параметров для дальнейшего принятия управленческих решений в ходе процессно-ориентированного управления.



Результаты, полученные автором в ходе апробации

Рисунок 7 - Кластеризации методом k-средних с тремя кластерами

Добавляя новые оценки к уже имеющимся в выборке оценкам ответивших на вопросы анкеты выпускников, можем отслеживать распределение этих наборов оценок по кластерам и получать результаты в виде уникальных ответов в кластере. Однако при добавлении разных значений будут происходить, соответственно, разные распределения наборов по кластерам. Необходимо выдерживать соотношение между наборами так, чтобы подавляющее число наборов содержали оценки ответивших на анкету выпускников. Или, что должно дать более точные результаты, добавлять к начальным данным в выборке только один набор оценок и с каждым циклом кластерного анализа рассматривать новый набор значений.

5. Представлен авторский механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения на основе декомпозиции разработанной системы стратегических целей.

Авторский механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала (рис. 8) позволяет сформировать стратегический портфель, содержащий стратегии формирования кадрового потенциала базового, процессного блоков и блока развития кадровой культуры, необходимые для достижения обоснованных стратегических целей формирования профессионально-должностного продвижения. На этапе обоснования решений для каждой из выбранных стратегий формирования управленческого потенциала определяются целевые параметры на основе декомпозиции разработанной системы стратегических целей увеличения соответствующего интегрального элемента управленческого потенциала. Необходимость определения целевых параметров обусловлена тем, что, любой стратегической цели увеличения интегрального показателя элемента управленческого потенциала можно достичь, реализуя набор соответствующих стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения.

Таким образом, внедрение управленческих решений относительно стратегий формирования управленческого потенциала дает возможность сформировать кадровый потенциал, достаточный для достижения финансовых и кадровых

корпоративных целей в условиях непрерывного профессионально-должностного продвижения.

Составлено автором

Рисунок 7 - Механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования управленческого потенциала в условиях профессионально-должностного продвижения

В разрабатываемом механизме оценки будет использован комбинированно-декомпозиционный метод оценки стратегических целей дальнейшего профессионально-должностного продвижения, включающий в себя оценку результативности и потенциала сотрудников, а также уровня развития их компетенций.

В качестве основного инструмента предлагается взять авторскую матрицу «Результативность-потенциал» (рис. 8). Она содержит следующие ключевые показатели оценки эффективности сотрудника - его результативность (горизонтальная ось) и потенциал сотрудника (вертикальная ось).

Рисунок 8 - Матрица «Результативность-потенциал» при профессионально-должностном продвижении в организации

В данной матрице результативность представлена в виде качественного показателя, однако для того чтобы снизить долю субъективизма при оценке труда сотрудника необходимо опираться на следующие критерии: объем выполненных задач; своевременность; качество выполнения задач.

Каждой качественной оценке результативности должно быть присвоено свое пороговое значение количественного показателя, рассчитанного на основе выбранных критериев. Расчет результативности производится на основе показателей деятельности за определенный период времени.

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в ведущих рецензируемых журналах:

1. Коргина, О.А. Особенности стилей управления и мотивации персонала в различных экономических условиях [Текст] / О.А. Коргина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. - 2018. - № 1. - С. 252-256 (0,4 п.л.).

2. Коргина, О.А. Социальный ресурс бизнеса: сущность, направления оценки трудового потенциала [Текст] / Ю.П. Соболева, О.А. Коргина, Н.Е. Данилова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2018. - № 1. - С. 138-148 (0,9 п.л., авт. - 0,3 п.л.).

3. Коргина, О.А. Особенности принятия управленческих решений при реализации государственной кадровой политики [Текст] / Н.Е. Данилова, И.А. Докукина, О.А. Коргина, Ю.Л. Макарова // Вестник ОрелГИЭТ. -2018. - № 3 (45). - С. 165-172 (0,8 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

4. Коргина, О.А. Генезис теоретических подходов в управлении персоналом организации [Текст] / О.А. Коргина, Е.Е. Сучкова, Н.Е. Данилова // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences.- 2017. - Т. 65, № 5. - С. 38-45 (0,6 п.л., авт. – 0,2 п.л.).

5. Коргина, О.А. Особенности формирования и реализации кадровой политики при расчете заработной платы работникам государственных унитарных предприятий [Текст] / О.А. Коргина, Н.В. Парушина, А.В. Полянин // Среднерусский вестник общественных наук. - 2016. - Т.11. - № 6.- С. 346-354 (0,9 п.л., авт. - 0,3 п.л.).

6. Коргина, О.А. Научно-обоснованный подход к мотивации труда на рабочем месте [Текст] / Н.В. Варламов, О.А. Коргина, Е.Е. Сучкова // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. -2016.- Т. 60, № 12.- С. 170-178 (0,6 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

7. Коргина, О.А. Стимулирование труда и заработная плата в концепции кадрового управления государственных гражданских служащих / О.А. Коргина, Н.В. Парушина // Экономика и предпринимательство. 2016. - № 11-1(76). - С. 930-936 (0,8 п.л., авт. - 0,4 п.л.).

Публикации, индексируемые в SCOPUS:

8. Korgina, O.A. Strategic approach to performance evaluation of a business entity from the position of analyzing its business potential [Text] / Y.P. Soboleva, A.V. Polyanin, O.V. Leonova, O.A. Korgina, A.V. Merkulov // Espacios.- 2018. - T. 39. - № 33. – pp. 31-45 (0,8 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

9. Korgina, O.A. Problems of raising productivity of labour in digital economic conditions / Polyanin, A., Golovina, T., Basarnova, O., Korgina, O., Vertakova, Y. // Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020 – Milan. - 2018. – pp. 2220-2229 (1,0 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

Статьи в журналах, сборниках научных трудов и материалах конференций:

10. Коргина, О.А. Реализация кадровой политики предприятия в современных условиях [Текст] / Н.Е. Данилова, Е.Н. Караева, О.А. Коргина // Естественно-гуманитарные исследования. - 2018. - № 22.- С. 45-55 (0,6 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

11. Коргина, О.А. Особенности принятия управленческих решений при формировании контрактной службы [Текст] / О.А. Коргина // В сборнике: Проактивное развитие контрактной системы в условиях посткризисного развития Российской Федерации: материалы всероссийской научно-практической конференции. Под ред. И.А. Докукиной. - г. Орел. - 2018. - С. 53-58 (0,3 п.л.).

12. Коргина, О.А. Технологии отбора персонала [Текст] / О.А. Коргина, А.В. Полянин // В сборнике: Актуальные проблемы и перспективы развития экономики в условиях модернизации: сборник статей международной научно-практической конференции. - г. Саратов. - 2018. - С. 63-65 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

13. Коргина, О.А. Характеристика социально-психологического взаимодействия в управлении персоналом [Текст] / Н.Е. Данилова, О.А. Коргина // В сборнике: Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия Сборник научных статей Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. - г. Курск.- 2018. - С. 54-57 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

14. Коргина, О.А. Антикризисное реформирование персонала организации [Текст] / А.А. Суровнева, О.А. Коргина // В сборнике: наука сегодня: вызовы и решения. Материалы международной научно-практической конференции: в 2 частях. - г. Вологда. - 2018. - С. 155-156 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

15. Коргина, О.А. Особенности и современные проблемы управления персоналом в государственных структурах [Текст] / О.А. Коргина // В сборнике: Современное состояние и перспективы развития научной мысли. Сборник статей международной научно-практической конференции. - г. Волгоград. - 2017.- С. 137-139 (0,3 п.л.).

16. Коргина, О.А. Процесс организации управления персоналом в условиях осуществления предпринимательской деятельности [Текст] / О.А. Коргина, Е.Е. Сучкова // В сборнике: Менеджмент предпринимательской деятельности. Материалы Международной пятнадцатой научно-практической конференции. - г. Симферополь. -2017. - С. 147-151 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

17. Коргина, О.А. Способы материального стимулирования персонала организации [Текст] / О.А. Коргина, А.В. Полянин // В сборнике: Инновационная экономика - основа устойчивого развития государства. Сборник статей Международной научно-практической конференции. - г. Челябинск. - 2017. - С. 58-60 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

18. Коргина, О.А. Профессиональная адаптация в управлении персоналом организации [Текст] / О.А. Коргина, А.В. Полянин // В сборнике: Результаты фундаментальных и прикладных исследований в России и за рубежом. Материалы международной научно-практической конференции. - г. Самара. - 2017.- С. 67-69 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

19. Коргина, О.А. Функции конфликтов в управлении персоналом организации [Текст] / О.А. Коргина, А.В. Полянин // В сборнике: Проблемы эффективного использования научного потенциала общества. Сборник статей Международной научно-практической конференции. г. Пермь. - 2017.- С. 88-90 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

20. Коргина, О.А. Коучинг как управленческая технология развития личности работника [Текст] / О.А. Коргина // В сборнике: Устойчивый экономический рост: политические и социальные предпосылки. Сборник по материалам Гайдаровских чтений. В 2-х томах. Под редакцией С.В. Приходько.- г. Орел.- 2017. - С. 92-94 (0,3 п.л.).

21. Коргина, О.А. Основные мотивационные стратегии в управлении персоналом [Текст] / О.А. Коргина // В сборнике: Современные проблемы инновационного развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3 частях. г. Волгоград.- 2017.- С. 87-89 (0,3 п.л.).

22. Коргина, О.А. Основные типы кадровой политики в теории управления персоналом [Текст] / О.А. Коргина, А.В. Полянин // В сборнике: Современные проблемы регионалистики. Сборник по материалам II Мерцаловских чтений. В 2-х томах. Под редакцией П.А. Меркулова. - г. Орел.-2016. - С. 208-210 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

23. Коргина, О.А. Трудовые договоры с научно-педагогическими работниками образовательной организации высшего образования [Текст] / Д.А. Агаркова, О.А. Коргина // Наука в современном мире: теория и практика. - 2015.- № 1(3).- С. 119-131 (0,6 п.л., авт. - 0,3 п.л.).

Подписано в печать 10.06.19 г.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ ___.
Отпечатано в типографии Юго-Западного государственного университета
305000, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.