



Развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления с использованием возможностей сетевизации и цифровизации социально-экономических систем

Аленина К.А.¹, Грибанов Ю.И.¹

¹ АНО ДПО «Наше Агентство Сервиса – Академия Цифровой Экономики», Пермь, Россия

АННОТАЦИЯ:

На современном этапе общественного развития производственные и управленческие отношения кардинально меняются под влиянием сетевизации, информатизации и цифровизации. Это порождает запрос на новые компетенции руководителей, актуальные для успешного решения задач организации сетевого взаимодействия компаний (предприятий, организаций), цифровизации процессов производства и управления, ускорения процессов принятия решений на основе их информатизации и т.д. На смену руководителю-администратору приходит руководитель-организатор, координатор, мотиватор, умеющий на практике, в реальных условиях и в режиме «реального времени» решать текущие задачи и возникающие проблемы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: экономика знаний, компетентностный потенциал управления, сетевые структуры, цифровизация процессов, групповая рефлексивность, распределенные ситуационных центры, управленческие платформы.

Development of the mechanism for the formation of the competence management capacity using the possibilities of networking and digitalization of socio-economic systems

Alenina K.A.¹, Gribanov Yu.I.¹

¹ Our Service Agency - Academy of Digital Economy, Russia

Введение

Переход к высшей ступени постиндустриального развития – экономике знаний, где основными факторами развития являются знания и человеческий капитал, ознаменовал начало XXI века. Знания, в процессе трудовой деятельности, воплощаются в навыки и умения, которые становятся основным конкурентным преимуществом человека.

В то же время С.Л. Рубинштейн доказывал, что деятельность, также как и сознание, – это изначальная способность субъекта. Новая картина мира не может быть представлена знаниями, оторванными от познаю-

щих и действующих субъектов, от их субъективных реальностей, в отрыве от которых не возможна адекватная интерпретация полученных ими знаний и их взаимодействие. Сетевая связь частных субъектных картин мира образует общую постнеклассическую картину мира [1] (*Abulkhanova, Rubinshteyn, 2000*).

Согласно работам А.В. Олескина, сетевые структуры делятся на несколько видов, представленных на *рисунке* [2] (*Oleskin, 2012*).

В современных экономических условиях наиболее перспективной формой можно считать *сетевую организацию*, которая представляет собой объединение как материальных, так и нематериальных ресурсов, всех членов организации, работающих под сетевым управлением в эпоху цифровой экономики с использованием единого программного обеспечения (платформы) для достижения конкретных целей, поставленными собственником организации. При этом структура сетевой организации состоит из следующих частей:

1. невидимая часть – собственник платформы. Это конкретный человек или группа людей, формирующие правила работы организации для достижения своих целей;
2. видимая часть – участники организации. Имеют доступ к информации согласно своей иерархии;
3. интерфейс взаимодействия всех участников организации – программный продукт, посредством которого собственник платформы управляет всеми членами организации. В свою очередь, все члены организации, пользуются данным интерфейсом, как лично, так и для кооперации с другими участниками для достижения общих целей.

ABSTRACT:

At the present stage of social development, production and management relations are fundamentally changing under the influence of networking, informatization and digitalization. This generates a request for new competencies of managers that are relevant for successfully solving the tasks of organizing networking of companies (enterprises, organizations), digitizing production and management processes, accelerating decision-making processes based on their informatization, etc. The manager-organizer, coordinator, motivator, who is able to practice, in real conditions and in "real-time" mode, solve current problems and problems that come to replace the head-administrator.

KEYWORDS: knowledge economy, competency-based capacity management, network structure, digitalization processes, group reflexivity, distributed situational centers, management platforms

JEL Classification: 031, 032, 033, D83

Received: 01.03.2019 / Published: 31.03.2019

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Alenina K.A. {karina_alenina@mail.ru}

CITATION:

Alenina K.A., Gribanov Yu.I. (2019) Razvitie mekhanizma formirovaniya kompetentnostnogo potentsiala upravleniya s ispolzovaniem vozmozhnostey setevizatsii i tsifrovizatsii sotsialno-ekonomicheskikh sistem [Development of the mechanism for the formation of the competence management capacity using the possibilities of networking and digitalization of socio-economic systems]. *Kreativnaya ekonomika*. 13. (3). – 517-522. doi: [10.18334/ce.13.3.39963](https://doi.org/10.18334/ce.13.3.39963)



Рисунок. Виды сетевых структур

Источник: составлено авторами

В связи с этим *сетевое управление* может быть представлено как система связей, как вертикальных, так и горизонтальных, между членами организации, не имеющая видимого центра управления, обеспечивающая доступ, оперативный обмен информацией и кооперации для достижения своих целей и целей организации.

Развитие сетевых форм относится, как правило, к способам совершенствования инновационной стратегии предприятия. В связи с этим следует обратить особое внимание на принципы создания эффективной системы управления инновационным развитием [3] (*Provintsev, 2007*):

1) Современная система управления должна быть самоорганизующейся, способной адаптироваться к любым изменениям внешней среды. Базой для ее создания в нынешних условиях и ближайшем будущем являются сетевые структуры взаимодействия субъектов инновационного развития.

2) Чтобы система была управляемой, властные полномочия в ней должны быть децентрализованы.

3) Чтобы система была эффективной, она должна стать достаточно сложной, включать элементы инновационной инфраструктуры, субъектов инновационной деятель-

ОБ АВТОРАХ:

Аленина Карина Анатольевна, и.о. ректора (karina_alenina@mail.ru)

Грибанов Юрий Иванович, профессор кафедры цифрового аутсорсинга, кандидат экономических наук (nas.company@bk.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Аленина К.А., Грибанов Ю.И. Развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления с использованием возможностей сетевизации и цифровизации социально-экономических систем // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 3. – С. 517-522. doi: [10.18334/ce.13.3.39963](https://doi.org/10.18334/ce.13.3.39963)

ности, развитые формы кооперационных и информационных связей и взаимодействия.

4) Чтобы система развивалась необходимо сохранять ее внутреннюю энергию (ресурсы), быть открытой для привлечения и переработки внешней энергии.

5) Чтобы система совершенствовалась, в ней должен действовать механизм конкуренции и «естественного отбора» наиболее эффективных звеньев и элементов.

6) Основным ресурсом и главным инструментом управления сложными инновационными процессами становятся знания, а в ядре инновационного процесса должен находиться стратегический субъект (в нашем случае руководитель, обладающий актуальными компетенциями), задающий вектор развития, организующий информационно-технологическое пространство, разрешающий проблемы и противоречия.

Особую актуальность приобретает проблема формирования компетенций руководителей отечественных компаний, которые столкнулись с серьезными трудностями и новыми рисками в складывающейся социально-политической обстановке. В условиях современной России многие предприятия вынуждены функционировать и развиваться в режиме санкций, ограничений в выборе и использования производственных ресурсов (импортозамещения) и др. При этом предприятия испытывают потребность в формировании актуальных компетенций своих специалистов и руководителей уже сегодня, не имеют возможности ждать их подготовки в формате традиционных подходов. Решение данной проблемы возможно за счет использования арсенала современных средств информатизации, цифровизации и сетевизации, позволяющих интенсифицировать процесс формирования необходимых управленческих навыков и максимально приблизить их к реальным условиям.

Развитие специальных компетенций руководителя представляет наиболее проблемную и сложную задачу. Полагаем, что для успешного решения данной задачи необходимо синтезировать имеющиеся эффективные практики формирования и развития компетенций с новаторскими подходами, базирующимися на потенциале сетевизации, компьютеризации и цифровизации групповой модели обучения, которую мы рассматриваем в качестве основного формата. Вместе с тем, мы не исключаем использования такой формы, как «обучение на рабочем месте» (наставничество, стажировки и др.), но с обязательной адаптацией к современным условиям.

В соответствии с концепцией коллективной рефлексии роль и функции руководителя, как носителя властных полномочий, кардинально меняется, а на смену компетенции руководителя приходит групповая компетенция, которая развивается посредством развития групповой рефлексивности. Такая позиция позволяет отказаться от традиционных взглядов на выявление, формирование (развитие), оценку и использование специальных компетенций. Перенос акцента на развитие групповой рефлексивности требует использования новых механизмов и технологий и, в первую очередь тех, которые направлены на повышение эффективности групповой работы. При этом следует использовать весь потенциал технологий и механизмов сетевизации, цифровизации и информатизации, апробированный эффективными практиками управления в нашей стране и за рубежом [4] (*Lepskiy i dr., 2017*).

Одним из новых и перспективных направлений является создание распределенных (сетевых) ситуационных центров (СЦ). Анализ зарубежных источников свидетельствует, что сетевые высокотехнологичные цифровые платформы многофункционального проектно-ориентированного применения являются тем инструментом, с помощью которого можно реализовать на практике идеи развития групповой рефлексивности [5] (*Parker, Alting, Chaudari, 2017*).

В нашей стране ситуационные центры появились сравнительно недавно для решения задач мониторинга и анализа показателей результатов государственного управления и обеспечения национальной безопасности [6] (*Ilyin, Demidov, Novikova, 2011*). В настоящее время в органах государственной власти и крупных корпорациях уже успешно функционирует несколько СЦ. Анализ их деятельности свидетельствует о том, что этот новейший инструмент используется в соответствии со старыми парадигмами и подходами: нормативный подход доминирует над субъективным; задачи анализа доминируют в ущерб задачам синтеза; ограничиваются возможности для непрерывного развития и др. [4] (*Lepskiy i dr., 2017*).

Отмечается также еще один важный недостаток СЦ, связанный с «человеческим фактором», – зависимость их деятельности от многочисленного операционного персонала (дежурных операторов, технического обслуживания, администраторов и др.) [7] (*Ryzhenko, 2017*). Все это приводит к запаздыванию при принятии решений, потере информации, слабой аналитической составляющей, отсутствию технологий накопления знаний и т.п. Формализация и бюрократизация процессов функционирования СЦ лишает их тех преимуществ и возможностей, которые предполагает создание рефлексивных сред инновационного развития. В этой связи, по нашему мнению, эффективно использовать *uber*-технологии прямого доступа к работе ситуационных центров без посредников (операционного персонала).

Заключение

На основе анализа выявленных недостатков в подходах, методах и практиках формирования компетенций руководителей предлагается концептуально новый подход по совершенствованию механизма выявления, оценки, применения и развития компетенций, базирующийся на возможностях компьютеризации, цифровизации и сетевизации, который необходимо реализовывать непосредственно на площадках самих предприятий. При этом предполагается создание сетевых многофункциональных высокотехнологичных информационных платформ, по аналогии с СЦ. Их целью станет развитие групповой рефлексивности субъектов управленческой деятельности, направленное на эффективную реализацию своих функций лицами, наделенными властными полномочиями.

ИСТОЧНИКИ:

1. Абульханова К.А., Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива. / В книге: Проблема субъекта в психологической науке. - М., Издательство «Академический проспект», 2000.

2. Олескин А.В. Сетевые структуры в биосистемах и человеческом обществе. - М.: URSS, 2012. – 304 с.
3. Провинцев П.М. Новые требования к системе управления инновационным процессом // Рефлексивные процессы и управление. – 2007. – № 2.
4. Лепский В.Е. и др. Сборка стратегических субъектов развития на основе системы распределенных ситуационных центров // Рефлексивные процессы и управление: Сборник материалов XI Международного симпозиума 16-17 октября 2017 г., Москва / Отв. ред. В.Е. Лепский. М., 2017. – с. 262.
5. Паркер Дж., Альтинг М., Чаудари С. Революция платформ: как сетевые рынки меняют экономику и как заставить их работать на вас. / пер. с англ. Е Пономаревой. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 302 с.
6. Ильин Н.И., Демидов Н.Н., Новикова Е.В. Ситуационные центры. Опыт, состояние, тенденции развития. - М.: МедиаПресс, 2011. – 336 с.
7. Рыженко А.А. Использование uber-технологий для развития ситуационных центров // Рефлексивные процессы и управление: Сборник материалов XI Международного симпозиума 16-17 октября 2017 г., Москва / Отв. ред. В.Е. Лепский. М., 2017. – с. 262.

REFERENCES:

- Abulkhanova K.A., Rubinshteyn S.L. (2000). *Retrospektiva i perspektiva* [Retrospect and prospect] (in Russian).
- Ilyin N.I., Demidov N.N., Novikova E.V. (2011). *Situatsionnye tsentry. Opyt, sostoyanie, tendentsii razvitiya* [Situational centers. Experience, status, trends of development] M.: MediaPress. (in Russian).
- Lepskiy V.E. i dr. (2017). *Sborka strategicheskikh subektov razvitiya na osnove sistemy raspredelennykh situatsionnykh tsentrov* [Assembling strategic development actors based on a system of distributed situational centers] *Reflexive processes and control*. 262. (in Russian).
- Oleskin A.V. (2012). *Setevye struktury v biosistemakh i chelovecheskom obschestve* [Network structures in biological systems and human society] M.: URSS. (in Russian).
- Parker Dzh., Altin M., Chaudari S. (2017). *Revolyuitsiya platform: kak setevye rynki menyayut ekonomiku i kak zastavit ikh rabotat na vas* [Revolution platforms: as network markets are changing the economy and how to make them work for you] M.: Mann, Ivanov i Farber. (in Russian).
- Provintsev P.M. (2007). *Novye trebovaniya k sisteme upravleniya innovatsionnym protsessom* [New requirements to innovation process management]. *Refleksivnyye protsessy i upravlenie*. (2). (in Russian).
- Ryzenko A.A. (2017). *Ispolzovanie uber-tekhnologiy dlya razvitiya situatsionnykh tsentrov* [The use of uber technologies for the development of situational centers] *Reflexive processes and control*. 262. (in Russian).