



НЕКОМПЕТЕНТНЫЕ УПРАВЛЕНЦЫ — СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

В статье автором поднимается вопрос о некомпетентности современных управленцев. Выбранная тема для изучения является весьма актуальной, поскольку текущая политическая ситуация в мире требует от РФ грамотных решений, принятие которых во многом зависит от уровня профессионализма управленцев всех уровней. Целью исследования является анализ такой категории, как управленцы, а также выявление причин их некомпетентности и предложения рекомендаций по улучшению ситуации. В заключение автор делает вывод о проделанной работе и предлагает комплекс мероприятий для повышения уровня компетентности наших управленцев. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности предприятий страны, а также в органах власти.

Ключевые слова: понятие «управленец», руководитель, административно-управленческий персонал, кадры предприятия, компетентность, обучение персонала, трудовые ресурсы.

Введение. Современная рыночная экономика всегда бросала вызовы нашим предприятиям, а в последнее время появился ещё один — это нехватка высококвалифицированных управленцев на всех уровнях функционирования государства и организации. Текущая геополитическая ситуация в мире, да и внутри нашей страны, показала сильную потребность в таких кадрах, говоря нам об актуальности рассматриваемой темы. Ряд исследователей постоянно изучают данную область, что лишний раз подчеркивает её востребованность в научных кругах.

Основная часть. Для начала стоит раскрыть суть понятия «управленец», что мы будем иметь в виду, используя это слово в нашем исследовании. Для этого рассмотрим подходы разных авторов к этому термину.

Молодые исследователи Соловьева Н. А., Капуста Адриана А. и Аделина А. в своей работе выделяют основное отличие руководства от управления, которое заключается в том, что первый процесс отражает наличие у человека полномочий (например, подкрепленных трудовым договором на должность директора предприятия), второй — наличие у человека способностей, знаний и навыков, необходимых для решения различных задач, которые связаны с продвижением бизнеса [1, с. 1611].

Также, по их мнению, управленцы планируют, организуют, мотивируют и контролируют. В задачи управленца входит анализ состояния коллектива и понимание мотивов действий подчиненных. Специалист обладает необходимыми навыками сбора, оценки и сравнения информации, а также умеет ставить перед собой цели и задачи. В то же время управленцы знают, как донести задачи до исполнителей, мобилизовать и стимулировать их [1, с. 1612].

В свою очередь, в отечественной социально-психологической литературе понятия «управленец»

и «руководитель» часто отождествляются [2]. Английское слово «management» так же означает и управление, и руководство, однако публикации ряда исследователей менеджмента позволяют утверждать, что, хотя управление и руководство осуществляются в единстве, они не тождественны. Так, П. М. Еманский считает руководство непосредственным управлением [3].

Различие этих процессов представляется наиболее убедительным в градации управленческих кадров, предложенной западными учеными. В зависимости от места в иерархии управления они выделяют три группы управленцев (рис. 1).

Из всего вышесказанного мы можем подвести небольшой итог: любой управленец должен обладать множеством характеристик для выполнения поставленных задач, причем их набор зависит от занимаемого уровня в иерархии управления компании.

С другой стороны, управленцы не только должны иметь определённые профессиональные характеристики, но и обладать личностными качествами, способствующими их деятельности [4].

В силу того, что управленец имеет столь большое значение в жизнедеятельности предприятия, к нему устанавливаются жесткие требования. В первую очередь, управленец — человек аналитического склада ума, поскольку он должен обрабатывать много поступающей информации и делать определенные выводы, прорабатывать стратегию компании для ее развития и поддержания [5]. Кроме того, работодатели предпочитают на такие вакансии людей амбициозных и целеустремленных, обладающих духом лидера, способных находить компромиссы в различных ситуациях, умеющих слушать и слышать [6].

Основные черты успешного менеджера, представленные на рис. 2, формируют идеальный пор-

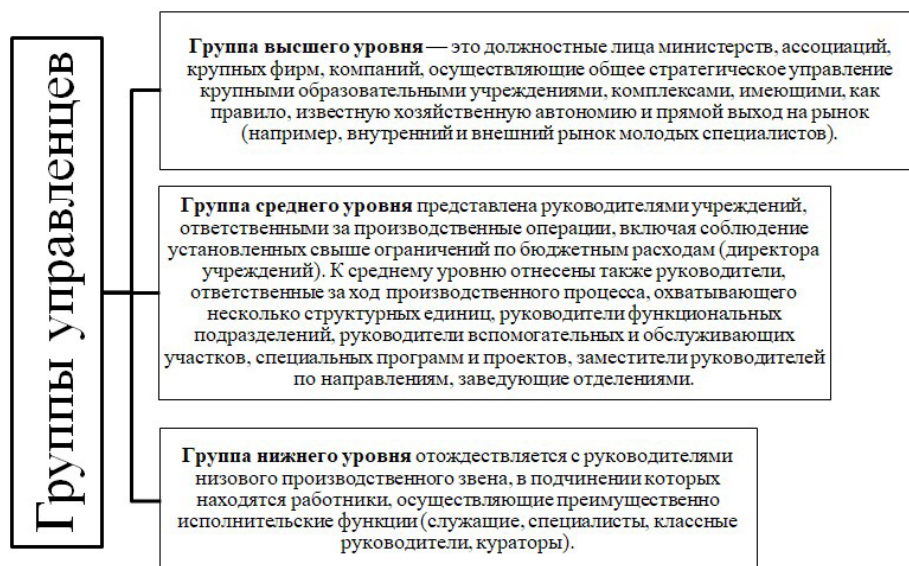


Рис. 1. Три группы управленцев



Рис. 2. Основные черты успешного управленца

Таблица 1

Потребность организаций РФ в руководителях и специалистах высшего уровня квалификации
(по данным выборочного обследования организаций)

Тыс. человек

Категория персонала	2016 год	2018 год	2020 год
Руководители	27,1	30,2	49,1
Специалисты высшего уровня квалификации:	174,0	184,7	254,1
— специалисты в области науки и техники	39,7	38,4	63,9
— специалисты в области здравоохранения	58,5	59,4	73,2
— специалисты в области образования	30,9	32,6	46,3
— специалисты в сфере бизнеса и администрирования	18,2	26,1	32,6
— специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	9,4	10,3	14,5
— специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	17,4	17,7	23,4

Источник: Федеральная служба государственной статистики.

Потребность в руководителях по сферам экономики за 2018–2020 годы

Человек

Сфера экономики	2018 год	2020 год	Темп прироста, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1 160,89	1 166,89	0,5
Добыча полезных ископаемых	955,18	1 689,86	76,9
Обрабатывающие производства	4 023,23	6 106,8	51,8
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2 265,35	2 609,12	15,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	331,75	453,38	36,7
Строительство	776,34	2 173,04	179,9
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	5 078,89	10 578,79	108,3
Транспортировка и хранение	4 319,88	6 371,54	47,5
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	449	558,5	24,4
Деятельность в области информации и связи	1 258,49	2 184,35	73,6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	894,24	1 199,38	34,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	2 880,38	5 372,46	86,5
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	439,31	1 044,02	137,6
Образование	1 840,85	2 789,96	51,6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2 341,44	3 254,1	39,0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1 192,48	1 497,39	25,6
Всего	30 207,7	49 049,58	62,4

Источник: Единая межведомственная информационно-статистическая система.

трет управленца, которого работодатели желали бы видеть в своей компании.

Из рис. 2 мы можем увидеть следующее: чтобы стать успешным управленцем необходимо обладать множеством разнообразных навыков, которые требуют постоянного развития со стороны самого управленца [7]. Поэтому наличие диплома об образовании, а также занимаемая руководящая должность не являются гарантом грамотного управления людьми.

Стоит также отметить, что в последние годы заметно выросла потребность организаций в компетентных управленцах. Особенно это стало заметно в период коронавирусной эпидемии COVID-19, когда от управленцев зависело многое как в плане постановки целей, так и принятия решений.

Для наглядности приведем официальные данные Федеральной службы государственной статистики о потребности организаций РФ в руководителях и специалистах высшего уровня квалификации за 2016–2020 годы (табл. 1) [8].

Как видно из данных табл. 1, наблюдается повышенный спрос на управленцев во всех областях экономики. Особенно остро это ощущается в области здравоохранения, науки и техники: суммарная потребность в 2020 году составила 137,1 тыс. человек.

Одной из возможных причин такой потребности могла являться смена трудовых процессов в сфере медицины, образования и др. в связи с перестройкой деятельности предприятий к новым условиям функционирования в период COVID-19, что требовало грамотных управленческих решений и, как следствие, компетентных специалистов в свой штат. Таким образом, мы видим, что потребность

в административно-управленческом персонале (далее — АУП) есть, причем во многих сферах.

Далее рассмотрим потребность в руководителях в разрезе основных сфер российской экономики. Для этого проанализируем статистические данные, представленные в табл. 2 [9–10].

Как видно из таблицы, общая потребность в руководителях по всем сферам экономики растет и в 2020 году по сравнению с 2018 годом составила 49 049,58 человек, или 62,4 %. Одна из причин такой потребности была озвучена ранее; стоит подчеркнуть лишь то, что больше половины отраслей экономики испытывают нехватку в управленцах.

Особенно хочется отметить возросшую потребность в таких сферах, как строительство, административная деятельность, торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов. Это связано с тем, что падением рынка западных игроков из-за пандемии дал возможность нашим компаниям расширяться, что заставило их искать новые управленческие кадры. В итоге большая нехватка управленцев ощущается в тех местах экономики, где раньше присутствовали западные компании.

С другой стороны, российские предприятия готовы платить грамотным управленцам достойные заработные платы, понимая, что их управленческие решения могут в значительной мере улучшить показатели фирмы.

Для этого проведем анализ среднемесячной заработной платы административно-управленческого персонала организаций РФ в динамике за последние шесть лет (табл. 3) [8].

Мы видим, что средняя начисленная заработная плата управленческого персонала ежегодно растет и в 2021 году по сравнению с 2015 годом увеличи-

Средняя начисленная заработная плата административно-управленческого персонала на предприятиях РФ (по результатам выборочных обследований организаций)

Рублей

Профессиональная группа	Годы			
	2015	2017	2019	2021
Руководители	60 719	74 539	84 410	112 269
Специалисты высшего уровня квалификации	37 023	43 361	48 848	63 573

Источник: Федеральная служба государственной статистики

лась по профессиональной группе руководители — на 51 550 руб. (84,8 %), специалисты высшего уровня квалификации — на 26 550 руб. (71,7 %). На это влияло множество факторов, основным из которых мог быть следующий: бурное развитие российских компаний в период санкций со стороны зарубежных стран, что требовало от них крупных вложений в производство, в том числе и в персонал.

Хочется также отметить положительный момент, что в 2019–2021 годах, когда эпидемия COVID-19 заставила наши предприятия в ускоренном темпе адаптироваться к новым реалиям, заработная плата АУП продолжала повышаться. По итогу можно сделать небольшой вывод: в вопросах оплаты труда управленцев замечена тенденция на постоянный рост, что является положительным фактором для нашей страны.

Таким образом, анализ кадровой потребности компаний в управленцах обратил наше внимание ещё на одну важную проблему — это низкий уровень компетентности и недостаток профессионализма у текущих руководителей. В результате чего любая организация может столкнуться с рядом внутренних сложностей, а именно:

- отсутствие на предприятии четко поставленных целей как перед самим руководством всех уровней управления, так и перед работниками;
- падение прибылей компании из-за низкой производительности труда в результате неэффективного использования ресурсов, возникающей из-за ошибок в управлении;
- непонимание работником требований со стороны управленцев по выполнению тех или иных задач, их неясности, т.е. «языковой барьер» между сотрудником и руководителем;
- загруженность персонала из-за нерационального распределения обязанностей, что негативно сказывается на трудовом процессе;
- текучесть кадров и низкая мотивация труда;
- банкротство или ликвидация самой фирмы и др.

Как правило, многих из вышеуказанных ситуаций можно избежать, если в штате компании работает достаточно профессиональный и квалифицированный АУП.

Также стоит отметить, что недостаток в грамотных управленцах есть и в бюджетных учреждениях, и в органах власти, и в некоммерческих организациях. Поэтому нашей стране стоит начать реализовывать процесс по комплектованию кадровых резервов высококвалифицированными руководителями в разных сферах экономики.

Для повышения уровня компетентности наших управленцев и, как следствие, улучшения россий-

ской экономики, автором был разработан комплекс мероприятий, применив которые можно будет изменить сложившуюся ситуацию в лучшую сторону:

1) внедрить в систему обучения управленцев технологии виртуальной реальности. С их помощью можно смоделировать различные ситуации и события, которые уже происходили в тех или иных условиях и требующие принятия управленческих решений. Благодаря этому у современных управленцев, в том числе у молодых руководителей, начинающих свой путь в этом деле, появится возможность получить реальный опыт, а не «теоретический», а также сформировать определенные навыки, которые пригодятся в их практической деятельности;

2) разработать и ввести в цепочку «управленец — работник» универсальный язык коммуникации, который бы способствовал быстрому обмену информацией между ними в решении трудовых задач. Это даст возможность работникам понимать требования руководства, а также более качественно достигать поставленные цели. Плюс ко всему это повысит производительность труда;

3) стремиться назначать на управленческие должности людей, которые соответствуют квалификационным требованиям к этой должности. Стараться исключать такие ситуации, когда, например, на должность директора учреждения здравоохранения ставят человека из сферы торговли и т.д. В итоге этот управленец не до конца понимает все трудовые и технологические процессы в организации и, как следствие, управляет ею неэффективно;

4) ввести на постоянной основе «круглые столы» между управленцами и работниками организации для обсуждения проблемных вопросов, внесения предложений по улучшению деятельности предприятия и т.д. К сожалению, современная практика показывает, что этим занимаются не все компании, поэтому необходима массовая реализация подобных мероприятий;

5) создать в нашей стране единую систему «Управленец», которая бы объединяла все предприятия России на одном ресурсе. Благодаря такой платформе у большинства руководителей компаний появилась бы возможность обмениваться опытом, разработками, учебными материалами, проводить видео презентации и реализовывать множество других полезных вещей. В дальнейшем эту систему можно интегрировать в мировое пространство, тем самым перенимая управленческий опыт зарубежных товарищей.

Таким образом, предложенный выше комплекс мероприятий, при реализации его в практической деятельности, должен помочь повысить уровень компетенций наших управленцев, что благоприятно

скажется как на них самих, так и на деятельности компаний, которыми они управляют.

Заключение. Подводя итоги нашему исследованию, хочется сделать несколько выводов.

Во-первых, управленец — это не просто руководитель, а человек с множеством навыков и умений, от которых зависит вся деятельность в организации и дальнейшее её существование.

Во-вторых, многие сферы экономики нуждаются в высококвалифицированных управленцах, причем независимо от того, какой уровень управления на предприятии они будут занимать.

В-третьих, грамотного управленца можно воспитать и обучить, конечно, не без поддержки со стороны государства.

В завершение статьи хочется отметить, что наша страна и предприятия за несколько десятков лет сталкивались с различными трудностями и научились выходить из них победителями, и поэтому автор статьи думает, что вопрос о некомпетентности управленцев в ближайшее время будет решен, а Россия не только пополнит свои кадровые резервы управленцами высокого уровня, но и поднимет свою экономическую систему на новую ступень развития.

Библиографический список

1. Соловьева Н. А. Управленец и руководитель, сходства и различия в понятиях // Теория и практика современной аграрной науки: сб. IV Нац. всерос. науч. конф. с междунар. участием. Новосибирск, 26 февраля 2021 г. Новосибирск: Изд-во центр НГАУ Золотой колос, 2021. С. 1610–1612. EDN: UDNKNQ.
2. Николаев А. А., Миндубаева Н. Р., Мартынова О. Ю. [и др.]. Основные типы управленцев // Форум молодых ученых. 2020. № 10 (50). С. 509–513. EDN: GTBXFT.
3. Кузьмицкая А. Н. О разграничении понятий «управленец» и «руководитель» в системе среднего профессионального образования // Интеграция образования. 2001. № 3. С. 16–17. EDN: QVKHIN.
4. Яфаркина К. Е. Управленческая культура руководителя: современный тип руководителя // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 2 (7). С. 74–76. EDN: VSUGSL.

5. Латыпова И. В. Совершенствование профессиональной компетентности руководителя на основе оценки эффективности деятельности руководителя // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2021. № 3 (14). С. 89–93. EDN: KWKPVV.

6. Адоньева Е. Е. Анализ потребности в управленческих профессиях на российском рынке труда // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 4. С. 1–5. EDN: YIENFP.

7. Личность в управлении. Личность управленца: материалы заочной Всерос. науч.-практ. конф. 09 февраля 2010 г. // Орловская региональная академия государственной службы / под ред. О. Н. Андреевой, А. М. Блудова. Тамбов: Изд-во Тамбовский фил. ОРАГС, 2010. 130 с. ISBN 978-5-903435-47-0.

8. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 26.11.2023).

9. Единая межведомственная информационно-статистическая система. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59086> (дата обращения: 13.12.2023).

10. Аналитический портал ФСН России. URL: <https://analytic.nalog.gov.ru> (дата обращения: 11.09.2023).

МЕДВЕДЕВ Евгений Владимирович, ведущий экономист отдела экономики и бюджетного планирования департамента культуры Администрации города Омска, г. Омск.

SPIN-код: 3879-3120

AuthorID (РИНЦ): 981158

Адрес для переписки: evgeniy_medvedev94@mail.ru

Для цитирования

Медведев Е. В. Некомпетентные управленцы — современные реалии в российских компаниях // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2024. Т. 9, № 2. С. 164–169. DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-2-164-169.

Статья поступила в редакцию 09.01.2024 г.

© Е. В. Медведев

INCOMPETENT MANAGERS — MODERN REALITIES IN RUSSIAN COMPANIES

In the article, the author raises the question of the incompetence of modern managers. The purpose of the study is to analyze such a category as managers, as well as to identify the reasons for their incompetence and offer recommendations for improving the situation. In conclusion, the author draws a conclusion about the work done and proposes a set of measures to increase the level of competence of our managers. The results of the study can be used in the practical activities of the country's enterprises, as well as in the authorities.

Keywords: the concept of a manager, manager, administrative and managerial personnel, enterprise personnel, competence, personnel training, labor resources.

References

1. Solovyeva N. A. Upravlenets i rukovoditel', skhodstva i razlichiya v ponyatiyakh [Manager and leader, similarities and differences in concepts] // *Teoriya i praktika sovremennoy agrarnoy nauki. Theory and Practice of Modern Agricultural Science*. Novosibirsk, 2021. P. 1610–1612. EDN: UDHKNQ. (In Russ.).
2. Nikolayev A. A., Mindubayeva N. R., Martynova O. Yu. [et al.]. Osnovnyye tipy upravlentsev [Main types of managers] // *Forum molodykh uchenykh. Young Scientists Forum*. 2020. No. 10 (50). P. 509–513. EDN: GTBXFT. (In Russ.).
3. Kuzmitskaya A. N. O razgranichenii ponyatiy «upravlenets» i «rukovoditel'» v sisteme srednego professional'nogo obrazovaniya [On the distinction between the concepts of «manager» and «leader» in the system of secondary vocational education] // *Integratsiya obrazovaniya. Integration of Education*. 2001. No. 3. P. 16–17. EDN: QBKHIH. (In Russ.).
4. Yafarkina K. E. Upravlencheskaya kul'tura rukovoditelya: sovremennyy tip rukovoditelya [Managerial culture of a leader: a modern type of leader] // *Dukhovnaya situatsiya vremeni. Rossiya XXI vek. Duhovnaâ Situaciâ Vremeni. Rossiâ XXI vek*. 2016. No. 2 (7). P. 74–76. EDN: VSUGSL. (In Russ.).
5. Latypova I. V. Sovershenstvovaniye professional'noy kompetentnosti rukovoditelya na osnove otsenki effektivnosti deyatel'nosti rukovoditelya [Improving the professional competence of the head based on the evaluation of the effectiveness of the head] // *Nauchno-metodicheskoye obespecheniye otsenki kachestva obrazovaniya. Scientific and Methodical Provision to Assessment the Education Quality*. 2021. No. 3 (14). P. 89–93. EDN: KWKPVV. (In Russ.).
6. Adonyeva E. E. Analiz potrebnosti v upravlencheskikh professiyakh na Rossiyskom rynke truda [Analysis of the need for management professions in the Russian labor market] // *Nauchno-metodicheskyy elektronnyy zhurnal «Kontsept»*. *Scientific and Methodological Electronic Journal «Koncept»*. 2017. Vol. 4. P. 1–5. EDN: YIENFP. (In Russ.).
7. Lichnost' v upravlenii. Lichnost' upravlentsa: materialy zaachnoy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii [Personality in management. Personality of a manager: materials from the All-Russian correspondence scientific-practical conferences] // *Orlovskaya regional'naya akademiya gosudarstvennoy sluzhby. Orel Regional Academy of Public Service* / Ed. by O. N. Andreyevoy, A. M. Bludova. Tambov, 2010. 130 p. ISBN 978-5-903435-47-0. (In Russ.).
8. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki [Federal State Statistics Service]. URL: <http://rosstat.gov.ru> (accessed: 26.11.2023). (In Russ.).
9. Edinaya mezhvedomstvennaya informatsionno-statisticheskaya sistema [Unified interdepartmental information and statistical system]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59086> (accessed: 13.12.2023). (In Russ.).
10. Analiticheskiy portal FSN Rossii [Analytical portal of the Federal Tax Service of Russia]. URL: <https://analytic.nalog.gov.ru> (accessed: 11.09.2023). (In Russ.).

MEDVEDEV Evgeniy Vladimirovich, Leading Economist of Economics and Budget Planning Department, Department of Culture of the Administration of the city of Omsk, Omsk.
SPIN-code: 3879-3120
AuthorID (RSCI): 981158
Correspondence address: evgeniy_medvedev94@mail.ru

For citations

Medvedev E. V. Incompetent managers — modern realities in Russian companies // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2024. Vol. 9, no. 2. P. 164–169. DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-2-164-169.

Received January 09, 2024.

© E. V. Medvedev