

2. Выбор наиболее значимых и существенных для производственного процесса резервов.

3. Предполагаемое управленческое решение по выбранному резерву.

4. Оценка затрат на управленческое решение.

5. Расчет эффективности управленческого решения [2].

Исходя из вышеизложенного следует, что для совершенствования эффективности производства, а, следовательно, грамотного использования потенциала предприятия, необходим управленческий учет, соответствующий современным требованиям рыночной экономики, и особенно, такая его составляющая, как бюджетирование.

Литература

1. Анализ эффективности и рисков предпринимательской деятельности : методологические аспекты / Г.В. Савицкая. — М.: Инфра-М, 2009.

2. Скворцов Н.Н., Омельченко Л.Н. Диагностика резервов производства. — К.: Техника, 1988.

3. Бороненкова С.А. Экономический анализ в управлении предприятием. — М.: Финансы и статистика, 2003.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Шутенко Е.Н.,
г. Белгород, БелГУ*

Процесс модернизации российской экономики, выход её на передовые рубежи требует управленцев новой формации с инновационным типом мышления и деятельности. Злободневность выдвинутой проблемы обусловлена необходимостью разработки новых подходов к построению процесса профессиональной подготовки управленческого персонала, отвечающего динамичному росту отечественной экономики.

Инновационная составляющая управленческого труда является, на наш взгляд, ведущей характеристикой современного руководителя, формирование которой обеспечит преодоление исполнительско-репродуктивного формата подготовки управленческого персонала и будет способствовать переходу к креативно-продуктивной подготовке, направленной на развитие способностей к инновационной деятельности; утверждению ценностей творческого потенциала личности в управленческой деятельности как альтернативы бюрократическо-функциональной модели управленческого труда.

Проблемы инноваций в истории гуманитарного знания изучались чрезвычайно разнопланово и долго. Первые попытки понять природу инноваций в политической сфере были предприняты ещё Аристотелем, проанализировавшим все известные конституции с целью создания универ-

сальной модели политического обновления законодательства. Философское обоснование инноваций характерно для эпохи средневековья. В творчестве «отцов церкви» — Тертуллиана, Фомы Аквинского, Августина Блаженного, Ансельма Кентерберийского, Абельяра — проблемы инноваций ставились как частный случай свободы воли. Иными словами, инновация понималась как возможность создать нечто новое исходя из самого себя, а не из Божественной Воли. Тем самым, уже с самого начала своей научной разработки проблематика инновации представлялась как личностная по своей природе и феноменологии.

В Новое время проблема инноваций впервые была поставлена как проблема собственно управленческая. Именно так она рассматривалась в творчестве «великих утопистов» («Письма женева обитателя» А. Сен-Симона, «Новый хозяйственный социетарный мир» Ш. Фурье и другие).

Культура научного исследования феномена инновации в управленческой деятельности, её фундаментальные основы изначально сложились в рамках экономических учений и социологических научных школ (А. Смит, К. Маркс, А. Файоль, Ф. Тейлор, Д. Кейнс, Г. Лассуэлл, Р.Л. Акофф, М. Портер, М. Вудкок, Д. Френсис, М. Хилб, П. Райн, М. Армстронг, Г. Беккер, Ч. Вудроф, П. Том, П. Друкер и др.). Особая роль в развитии теории инноваций принадлежит французскому социологу Г. Тарду, который в отличие от Э. Дюркгейма выступил с позицией социального номинализма. Для него инновации вызываются «подражанием», что больше соответствовало «институциональной парадигме ценности», но Г. Тард, опираясь на роль новаторов, впервые поставил вопрос об индивидуальности инновации. Инновационность как взаимодействие изменений и возможностей, которые предоставляют преобразования, анализируется Й. Шумпетером.

Наука о нововведениях — инноватика — возникла как отражение обострившейся потребности общества в деятельности по разработке и внедрению новых идей, технологий, услуг.

С середины XIX века проблема природы и качественной определенности инноваций исследовалась в следующих направлениях: во-первых, как задача оптимальной организации управления вообще — «Тектология» А.А. Богданова, теория «длинных волн» Н.Д. Кондратьева и т.д.; во-вторых, как проблема оптимизации стиля управления — Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г.Форд, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Г. Мюнстерберг, М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Д. Макклелланд, А.К. Гастев, Ф.Р. Дунаевский, П.М. Керженцев, Н.А. Витке, и другие; в-третьих, как поиск оптимальных технологий конкретных управленческих действий, преимущественно в рамках общих теорий менеджмента — М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Х. Маккей, М. Вудкок, Д. Френсис, О.С. Виханский, А.И. Наумов, Н. Иосефович, С. Паркинсон, Л. Питер, Т.Питерс, Р. Уотермен, Д. Карнеги, Э.Е. Старобинский, Р.Л. Кричевский, В.С. Дудченко, Э.А. Уткин, И.А. Федоров, Ю.Д. Красовский и другие; в-четвертых, как

инновации в сфере профессиональной деятельности (в экономике, педагогике, промышленности) — И.Шумпетер, Б. Санто, Л. Водачек, О. Водачкова, П. Друкер, В.А. Сластенин, Л.С. Подымова, В.С. Кабаков, Л.С. Барютин, С.В. Ильдеменов и другие. Кроме того, в ряде работ проблема инноваций затрагивалась лишь косвенно, в связи с решением других задач — Дж. Грейсон, К. О'Делл, В. Зигерт, Л. Ланг, Д.М. Гвишиани, Б. Мильнер, А.Л. Свенцицкий, В.В. Травин, В.А. Дятлов, С.Б. Каверин и так далее.

Обобщая различные варианты классификаций нововведений (С.В. Ильдеменов, А.И. Пригожий, И.В. Бестужев-Лада, Э.А. Уткин, Н.И. Морозова и др.), можно выделить ряд подходов к исследованию инноваций. Среди них наиболее известными являются, на наш взгляд, экономический, социально-психологический, культурологический, социально-философский подходы, акцентирующие в зависимости от специфики научных интересов те или иные аспекты инновационной деятельности.

Конкретика данных подходов дает объективную возможность понимания сути инновационных процессов, осуществляемых в управленческой практике. Оценка реального потенциала управленческой инноватики в организационно-производственных системах определяется соотносительностью логики управления и логики управляющих, причем ошибки и в той, и в другой области губительны для начавшегося инновационного процесса.

С позиций социального интеракционизма Р. Парк, Ч.Х. Кули, Дж. Мид ввели категорию «перемену ролей» как основу инноваций. Взаимная, социальная коммуникация становится внешней характеристикой инноваций в деятельности.

А. Этциони, П. Друкер, Т. Стюарт, О. Тоффлер, Э. Гидденс и другие представители так называемой «постиндустриальной волны», характеризуют инновационность в контексте рефлексивных социальных практик, противоречий и внешних изменений на основании знания. Инновационность воспринимается не в качестве селекции, но презумпции «рефлексивности».

В психологической науке выход исследований к проблеме инновационного потенциала управленца был подготовлен многочисленными исследованиями личности и деятельности руководителей, организационных и управленческих структур (С.А. Анисимов, Т.Ю. Базаров, В.М. Герасимов, А.С. Гусева, Ю.Н. Емельянов, Е.С. Жариков, А.Л. Журавлев, Е.А. Климов, А.Г. Ковалев, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, Л.Г. Лаптев, А.Г. Поршнева, А.Л. Свенцицкий, А.В. Филиппов, Р.Х. Шакуров, В.М. Шепель, M. Argyle, R.D. Board, G.S. Odiorne, E. Schein, F.W. Taylor, G.A. Yukl, A. Zander и др.). В социально-психологическом отношении особой эвристичностью выделяются начатые К. Левиным работы, посвященные стилям руководства, а также проблемам лидерства и руководства (А.Л. Журавлев, А.А. Ковалев, Р.Л. Кричевский, А.А. Русалинова, А.Л. Свенцицкий, Р.Х. Шакуров). В поиске механизмов эффективного становления руководителя выделяется акмеологическое направление исследования управленческого персонала (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и др.).

В педагогическом плане И.В. Бестужев-Лада, Г.А. Чередниченко, И.Н. Иванова, В.С. Собкин анализируют инновации в образовании как расширение возможностей и увеличение интеллектуального и профессионального потенциалов личности.

Продвижению проблематики инновационного потенциала управленца способствовали работы, посвященные теории управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом (А. Бергман, М. Валдроп, Д. Гэст, Р. Кайм, Б. Карлофф, Х. Ланге, Б. Ливерхуд, Т. Марр, Т. Норберт, Р. Рюттингер, С. Седерберг, Н. Тичи, В. Трист, Ф. Хайек, Э. Шайн, Г. Шмидт, К. Шольц, Дж. Шумпетер, Ф. Эмери и др.). Позиционирование инноваций, как актуализации человеческих ресурсов, находит отражение в работах Г.С. Бедкеры, Дж. Коулмана. При этом отмечается, что сфера образования обуславливает развитие человеческого капитала, а также проявляет потребность в человеческом капитале. Человеческий капитал, как способность к нововведению, определяет логику будущих отношений. Поэтому инновации способствуют разрешению противоречий между устойчивой системой социальных координат и возможностями социальной мобильности. С. Ю. Барсукова, Э.Е. Чеканова, Л.Е. Ермакова, О.Д. Долженко подходят к инновации с позиций раскрытия человеческого капитала и обеспечения приоритета инновационной активности в социо-культурной практике.

В современный период в отечественной науке интенсивно исследуются вопросы активизации человеческого потенциала кадров управления (В.В. Авдеев, В.В. Адамчук, А.П. Волгин, А.И. Гаврилов, Б.М. Генкин, В.М. Грачев, В.А. Дятлов, Т.И. Заславская, А.Я. Кибанов, В.С. Моргунов, С.Д. Резник и др.).

Отмеченные выше направления способствовали активной разработке проблематики инновационного потенциала персонала организаций (К. Ангеловски, Т. Арсеньева, В.П. Кваша, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, В.А. Сластенин, О.С. Советова, А.А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд и др.).

Вместе с тем, в настоящее время понятие инновационного потенциала управленческого персонала остаётся ещё неразработанным в полной мере, остается неопределенным его функциональные и структурные дефиниции, не разработаны программы оценки и развития инновационного потенциала современных руководителей, а также механизмов формирования личностных ресурсов и способностей креативного решения управленческих задач, возможностей обеспечения этих механизмов в процессе профессиональной подготовки управленческого персонала.

Выявление психолого-педагогических условий формирования инновационного стиля управленческой деятельности, личностных ресурсов и способностей креативного решения управленческих задач, а также возможности обеспечения этих условий в процессе профессиональной подготовки управленческого персонала выступает актуальной задачей высшего профессионального образования.

Применение современных подходов к исследованию и подготовке управленческого персонала: компетентностного, личностного, аксиологи-

ческого, герменевтического, диалогического, задачного подходов позволяет преодолеть одномерность и утилитарность понимания проблемы.

Компетентностный подход рассматривает развитие инновационного потенциала будущего руководителя как процесс овладения им компетенциями новаторско — созидательной деятельности, он нацелен на усиление практической ориентации и инструментальной направленности подготовки управленцев, и означает формирование умелого и мобильного специалиста, владеющего не набором фактов, а способами и технологиями их получения и применения в деятельности. В русле данного подхода инновационный потенциал руководителя трактуется как способность к реализации комплексной процедуры перевода управляемой подсистемы в качественно новое состояние, отвечающего логике роста и модернизации всей системы организации деятельности.

Личностный подход исходит из представления о том, что генезис и развитие инновационного потенциала руководителя складывается на личностном уровне, образуя личностный план готовности и способности к продуктивной инновационной деятельности. Инновационный потенциал рассматривается как личностный ресурс, означающий способность субъекта к мобилизации и соорганизации своих знаний, умений и опыта для достижения нового результата. В центре этой способности лежит творческая направленность сознания руководителя, креативная доминанта психического склада его личности. Такая трактовка позволяет уяснить суть эффективной подготовки управленческого персонала на личностном уровне, заключающейся в накоплении обучающимся личностных ресурсов успешной управленческой деятельности.

Аксиологический подход рассматривает инновационный потенциал руководителя в ценностном измерении полагая, что этот потенциал выступает, прежде всего, как ценность для личности успешного руководителя и, безусловно, представляет важную ценность для профессиональной подготовки управленческого персонала. Развитие инновационного потенциала будущего руководителя в данном подходе означает формирование у него особого рода интенций и устремлений на постижение ценностей творчества, созидания, новаторства с последующей трансляцией их в своей деятельности. Тем самым инновационный потенциал в аксиологическом подходе представляется как внутренний ценностный механизм и регулятор развития личности, в котором находит отражение личностный смысл человека. Рост этого потенциала как ценности неизбежно сопровождается ростом внутренней ответственности личности за своё развитие в профессии, ростом чувства дееспособности и авторства в учебной и управленческой деятельности.

Герменевтический подход раскрывает непосредственную связь развития инновационного потенциала руководителя с одновременным расширением его возможностей понимания, объяснения, толкования и переосмыс-

ления текущего опыта управленческой деятельности и своего «Я» в ней. В логике данного подхода профессиональная подготовка управленческого персонала направлена на формирование у будущих руководителей вдумчивого отношения к своей работе, на выработку своего языка познания и самосознания в предстоящей управленческой деятельности. В центре герменевтического подхода находится рефлексивное измерение, в котором инновационный потенциал руководителя выступает как готовность и способность к постоянному переосмыслению своей деятельности, к её возможной перестройке и изменению. И в этом плане инновационный потенциал предусматривает механизм рефлексивного управления организацией, состоящий в постоянном обеспечении широкого спектра обратной связи от управляемой подсистемы в принятии управленческих решений.

Диалогический или субъект-субъектный подход связывает инновационный потенциал руководителя с его открытостью и готовностью к конструктивному взаимодействию на различных уровнях коммуникации в деятельности. Рост инновационного потенциала в данном подходе видится в развитии диалогических отношений в управленческой деятельности, в которых происходит открытие субъектом иной реальности, отличной от своих представлений и проекций. Прежде всего — это открытие реальности другого человека, его мыслей чувств, идей и представлений о наличной ситуации и, как следствие — открытие новых горизонтов, ценностей и способов построения деятельности организации в целом. Диалог представляется как равноправное субъект- субъектное общение, имеющее целью взаимное познание, самопознание и саморазвитие партнеров. Диалогический подход, таким образом, полагает гуманистические приоритеты в управлении, требует постоянных коммуникаций на личностном уровне в организации. В русле данного подхода инновационный потенциал руководителя рассматривается как способность осуществлять развернутую процедуру диалога в управленческом взаимодействии, позволяющую открывать новые смыслы и перспективы развития организации. Таким образом, речь идёт о готовности к сотрудничеству в управленческой деятельности.

Задачный подход рассматривает инновационный потенциал руководителя с точки зрения способности к нестандартному решению управленческих задач, а также способности к продуцированию задач инновационного типа в управлении организацией. Данный подход имеет большое прикладное значение в деле подготовки управленческого персонала. Он даёт возможность выстраивать обучающие технологии на основе моделирования нестандартных учебных ситуаций для их решения в образовательном процессе, когда обучаемый должен провести полноценный анализ ситуации, сформулировать управленческую задачу и найти оригинальные способы её оптимального решения. Задачный подход в обучении направлен в первую очередь на развитие инновационного мышления будущих руководителей как основной образующей их инновационного потенциала.