На правах рукописи

Мундриевская Елена Борисовна

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск 2010

Диссертация выполнена на кафедре системного менеджмента и предпринимательства Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский государственный университет»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент Добрусина Маргарита Ефимовна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, доцент Разумова Татьяна Олеговна

доктор экономических наук, доцент Новоселова Елена Георгиевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет»

Защита состоится 24 июня 2010г. в 11.00 на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 при ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена 2, 12 корпус, 121 аудитория.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, главный корпус ТГУ, диссертационный совет Д 212.267.11.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 34а.

Автореферат разослан 17 мая 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент Е.В.Нехода

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В странах с развитой рыночной экономикой наиболее прогрессивным подходом к управлению, начиная с 50-х годов прошлого столетия, стало стратегическое управление. В России, при ее переходе к рыночной экономике сначала по аналогии с западными стандартами управления, а потом и как собственная потребность, также возник и стал формироваться институт стратегического управления. Это обусловило необходимость в кадрах, которые могли бы на профессиональном уровне осуществлять эту функцию. Но одновременно с этим обнаружилось, что на российском рынке труда отсутствуют:

- специалисты по стратегическому управлению;
- инфраструктура подготовки профессиональных стратегов.

До сих пор в теории стратегического управления недостаточно уделяется внимания субъекту стратегического управления – человеку. Отсутствуют научно обоснованные ответы на многие вопросы, связанные со спецификой труда персонала стратегических служб, с качеством результатов их труда, с экономической эффективностью труда стратегов.

Одновременно с возникновением практики стратегического управления в экономике зафиксировано явление, которое знаменует крупные социально-экономические изменения в сфере труда. Основой экономического развития и роста становится не физический, а интеллектуальный труд. Соответственно наметилась:

- тенденция роста доли специалистов умственного труда. Отмечен не только рост новых наукоемких отраслей экономики, но и увеличение доли интеллектуальной составляющей труда в традиционных отраслях;
- коммерциализация продуктов интеллектуального труда, наряду с продуктами традиционного физического труда.

Существующие теоретические положения экономики труда, ориентированные преимущественно на познание процессов физического труда становятся неадекватными современным условиям труда. А вопросы особенностей интеллектуального труда, научно-обоснованных методов его измерения, повышения эффективности, практически не получили должного развития в отечественных и зарубежных исследованиях.

Это приводит к серьезному противоречию между практикой, основанной на традиционных теориях материального производства и трансформациями, предопределяемыми экономикой знаний. Идентификация и количественная оценка трудового потенциала, используемого организацией, предполагает его выявление, классификацию и ранжирование по уровням развития, а экономическая оценка эффективности может иметь лишь стоимостное выражение. Менеджмент труда в экономике знаний должен строиться только на такой взаимообусловленной и взаимозависимой системе показателей.

Таким образом, тема диссертации приобретает свою значимость ввиду исследования специфики труда и особенностей повышения его эффективности у

персонала стратегических служб организаций любых организационно-правовых форм собственности, что позволит существенно повысить эффективность стратегического управления, а, следовательно, эффективность и конкурентоспособность деятельности организаций. Последнее является принципиально важным с учетом цикличности функционирования экономики и экономических кризисов, как ее неотъемлемой составляющей.

Степень научной разработанности проблемы. Изучение работ отечественных и зарубежных авторов показывает значительный интерес к различным аспектам изучения «человека в экономике» и управления.

Общеметодологическую основу изучения роли человека в производстве составляют работы классиков экономической науки – А. Смита, К. Маркса, И. Шумпетера.

Проблема способностей человека в аспекте «экономика для человека» рассматривается в теории человеческого капитала: способность трудиться – это «капитал» потенциального работника. Теория человеческого капитала получила развитие в работах Т. Шульца, Г. Беккера, Д. Минцера, Дж. Псахаропулоса. Российские ученые обратились к проблеме человеческого капитала в 90-годах XX века: М.М. Критский, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Т.М. Орлов.

Отечественные исследователи обращали внимание на труд сначала через призму ресурсов производства преимущественно в актуально-количественной форме. С этой точки зрения способность работника к труду в аспекте «человек для экономики» рассматривется теорией трудовых ресурсов: С.Г. Струмилин, Л.С. Бляхман, Н.А. Горелов, А.Э. Котляр, Г.А. Пруденский, П.Ф. Петроченко.

В 70-х годах XX века произошел сдвиг от изучения актуальных «трудовых ресурсов» к разработке экономической категории «трудового потенциала»: М.И. Скаржинский, Н.П. Гибало, Л.Я. Спектор, С.П. Сироткин, В.В. Чекмарев, А.И. Тяжов, Б.П. Шарнопольский.

Проблема познания интеллектуального труда, получила развитие в работах И.И. Чангли, Б.М. Генкина, В.С. Гойло, Г.Э. Слезингера.

Общетеоретической основой диссертационного исследования послужили научные работы ученых в области экономики труда и управления персоналом: Б.М. Генкина, Т.Ю. Базарова, Н.Г. Базадзе, М.А. Винокурова, Н.А. Волгина, А.П. Егоршина, Е.И. Капустина, А.Я. Кибанова, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосовой, Е.В. Маслова, Е.Г. Новоселовой, Ю.Г. Одегова, Т.О. Разумовой, С.В. Шекшни.

Также необходимо назвать труды ученых В.А. Трапезникова, С.И. Голосовского, П.Н. Завлина, М.А. Юделевич, внесших заметный вклад в изучение вопросов научного труда, преимущественно в ракурсе его воздействия на темпы научно-технического прогресса.

Следует отметить вклад преподавателей кафедры системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета в исследование различных направлений экономики труда: В.А. Гаги, Б.С. Бурыхина, М.Е. Добрусиной, М.С. Каза, Е.В. Нехода.

После введения Э. Брукинг категории «интеллектуального капитала» были предложены методы его изучения и измерения в работах Т. Стюарта, К. Свейби, Б. Лева, основанные преимущественно на экспертных оценках.

Однако до сих пор недостаточно исследуются проблемы измерения и повышения производительности непосредственно самого интеллектуального труда.

Изучению вопросов развития способностей человека с точки зрения достижения им высоких профессиональных результатов были посвящены работы отечественных ученых акмеологов: О.С. Анисимова, А.А. Деркач, А.А. Бодалева, С.В. Маркова, Г.С. Михайлова.

Вопросы экономики и эффективности образования, управления (стратегического управления) системой образования, в том числе в условиях рыночной экономики отражены в исследованиях таких ученых, как С.А. Беляков, А.Е. Балобанов, А.К. Клюев, В.Г. Казанович, С.В. Калинина, В.В. Клочков, Ю.Н. Царегородцев. Связь образования и человеческого развития особо подчеркивается в работах В.И. Марцинкевича, В.И. Моргунова, Т.О. Разумовой, И.Г. Телешовой.

Значимость для настоящего исследования имеют работы по управлению организациями И. Ансоффа, О.С. Виханского, Э. Деминга, П. Друкера, М. Портера.

Однако, несмотря на многочисленность работ по формированию и развитию персонала организаций, отсутствуют исследования по формированию и развитию персонала стратегических служб, научно обоснованные методы оценки результативности их интеллектуального труда, что предопределило выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

Объектом исследования является кадровый потенциал организации.

Предметом исследования являются методы и направления формирования, развития и оценки кадрового потенциала стратегической службы организации.

Цель исследования – обоснование повышения результативности труда кадров стратегической службы организации посредством формирования и развития их кадрового потенциала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи теоретического и прикладного характера:

1. Раскрыть сущность и содержание понятия кадрового потенциала.
2. Сформулировать требования к кадровому потенциалу стратегической службы, необходимые для профессионального выполнения ими своей работы.
3. Определить механизм формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы.
4. Установить параметры интеллектуальных способностей к труду кадрового потенциала стратегической службы и формализовать их.
5. Показать зависимость эффективности работы кадров стратегической службы от использования механизма формирования и развития их кадрового потенциала.

6. Обосновать методические основы оценки результативности интеллектуального труда кадров стратегической службы в зависимости от уровня развития их кадрового потенциала.

7. Провести апробацию методики количественной оценки результативности интеллектуального труда и разработать рекомендации по развитию кадрового потенциала стратегической службы, как важного направления инвестирования экономики.

Методологические и теоретические основы исследования. В своей работе автор руководствуется фундаментальными методологическими положениями, которые были локализованы в соответствии с задачами исследования:

- метод научной классификации, с помощью которого было проведено исследование научной литературы и степени разработанности категориального аппарата; метод системного анализа с целью выявления системообразующего противоречия функционирования экономической системы, существенного для настоящего исследования; методы обобщения эмпирического материала, моделирования фактического и необходимого состояния исследуемого объекта для выявления требований к кадровому потенциалу стратегической службы и требований к социально-экономическому механизму его развития;
- методы параметрической структуризации, функционально-стоимостного анализа, сравнения при выявлении и анализе механизма развития кадрового потенциала, метод системного анализа для раскрытия взаимовлияния развития кадрового потенциала стратегической службы к принятию управленческих решений и инновационного социально-экономического механизма развития кадрового потенциала;
- метод моделирования, метод последовательной подстановки, сравнения, математические методы расчета количественных показателей оценки результативности кадрового потенциала стратегических служб различных уровней развития, статистические методы обработки эмпирического материала, методы структуризации и функционально-стоимостного анализа при разработке рекомендаций по формированию организационного механизма развития кадрового потенциала стратегической службы.

Теоретической основой исследования являются теории экономики труда, отдельные аспекты теории управления экономическими системами, прибавочной стоимости, управления развитием персонала, теории инновационных рыночных механизмов, интеллектуального капитала, человеческого капитала, теории управления качеством, теории деятельности и стратегического менеджмента.

Информационные источники и эмпирическая база исследования. В работе были использованы нормативные документы Министерства образования и науки РФ, публикации отечественных и зарубежных ученых по отдельным проблемам экономики труда. Эмпирическая база строится на статистических

материалах Министерства налогов и сборов России, материалах исследования способностей персонала коммерческих организаций.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п.8.8. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; п.8.10. Производительность и эффективность труда, методы измерения, факторы и резервы повышения; 8.17. Управление персоналом и человеческими ресурсами, как условие роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов, кадровая политика и стратегия.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. На основе 1) выявления *противоречия рыночной экономики*, являющегося существенным для появления потребности организации в стратегической службе: между потребностью организации в стабильном существовании и достижении ее целей *и* нестабильностью рыночных условий существования организации, как неотъемлемого свойства рыночной экономики, которое приводит к риску дестабилизации экономического существования организации и, следовательно, не достижению ее целей; 2) анализа деятельности по стратегическому управлению, сформулированы:

– *требования* к кадровому потенциалу стратегической службы (как наличие способностей к принятию надежных решений и мотивацию использовать эти способности) и *существенные характеристики его развития* (как уровень технологичности применения знаний);

– *требования* к организационному механизму формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы (как требование существования организационного механизма формирующего и развивающего кадровый потенциал стратегических служб, учитывающего требования к их кадровому потенциалу).

2. Обосновано, что уровень развития кадрового потенциала стратегических служб и эффективность его труда определяется наличием определенных способностей к интеллектуальному труду: *интеллектуальным механизмом* в форме рефлексивного обеспечения процесса принятия решений *определенного уровня сложности*, способствующим росту надежности стратегических решений. Предложена *типология* уровней развития кадрового потенциала стратегических служб, основанная на сложности интеллектуального механизма, обеспечивающего принятие стратегического решения определенного уровня надежности, как специфической характеристики качества продукта интеллектуального труда кадров стратегических служб.

3. Доказано, что для формирования и развития интеллектуального механизма принятия решений, как условия роста квалификации кадров стратегической службы, существенно необходимым является наличие *организационного механизма* – системы образования, специфичность устройства которой определяется наличием *инновационного звена*, направленного на

развитие у кадров стратегических служб способности принятия стратегических решений определенного уровня надежности.

4. Установлена *взаимообусловленность* социально-экономического механизма формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы и повышения надежности и эффективности работы организации, *которая заключается в существовании между ними отношений необходимости и достаточности*, а именно:

– необходимым фактором, стимулирующим появление механизма формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы является конкуренция между 1) организациями на рынке товаров и услуг, 2) потенциальными работниками на рынке труда;

– достаточным фактором – достаточность прибавочной стоимости, которую стратег может принести своими способностями 1) на оплату выросшей стоимости способностей к труду кадров стратегических служб на рынке ресурсов; 2) на оплату услуг по развитию кадрового потенциала стратегической службы; 3) на обеспечение организации, привлекающей более квалифицированного работника, дополнительного дохода для ее собственного развития после осуществления первых двух выплат.

5. Предложены *параметры* оценки интеллектуальных способностей стратега, которыми являются элементы интеллектуального механизма принятия решений определенного уровня сложности. Разработаны *методические основы оценки* результативности интеллектуального труда кадров стратегических служб в количественной и стоимостной формах, где в качестве результата труда стратега определенного уровня развития берется:

– при количественной оценке: уровень надежности, который обеспечивает стратег определенного уровня развития принятому решению;

– при стоимостной оценке: величина экономической выгоды, которую может получить организация при использовании стратега этого уровня развития при принятии решений определенной величины стоимости.

Теоретическая значимость. Теоретическое значение диссертации состоит в развитии теоретических положений экономики труда и управления народным хозяйством, в частности – теории интеллектуальных ресурсов и механизма их рыночной организации, исследование особенностей интеллектуального труда и оценки его результативности.

Теоретические выводы, содержащиеся в работе, могут быть использованы для дальнейшего комплексного изучения формирования и развития рынка интеллектуальных ресурсов, рынка интеллектуальных услуг, вопросов производительности умственного труда, развития теории адаптивного и рационального ожидания.

Основные результаты исследования могут быть использованы в процессе преподавания следующих дисциплин: «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Управление развитием персонала организации».

Практическая значимость заключается в разработке предложений и рекомендаций для определения путей повышения эффективности использования интеллектуальных ресурсов, обеспечения

конкурентоспособности организаций национальной экономики, совершенствования и развития рынка интеллектуальных ресурсов и услуг.

Предложенная типология уровней развития кадрового потенциала стратегической службы позволит создать реестр экономически значимых параметров учета интеллектуального потенциала кадров стратегической службы для последующей коммерциализации и капитализации профессиональных способностей к интеллектуальному труду персонала организации в соответствии с инновационным социально-экономическим механизмом, определяющим их стоимостные характеристики.

Апробация работы. Отдельные выводы и результаты исследования докладывались и обсуждались на научно-практической конференции «Управление знаниями в системе инновационного творчества» (Пенза, декабрь 2005г.), международной научно-методической конференции «Стратегия и пути развития национального образования России» (Кемерово, февраль 2007г.). Автором опубликовано 14 научных работ и 1 монография, в том числе по теме диссертации – 9 научных работ общим объемом 4,11 п.л. (в том числе 4 работы в журналах рекомендованных ВАК, 2,6 п.л.)

Результаты и выводы имеют не только теоретический, но и практический характер, что подтверждается апробацией методики измерения результативности интеллектуального труда при оценке эффективности административно-управленческого персонала организаций реальной экономики. Внедрение результатов работы подтверждено актами, прилагаемыми к диссертации.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, 9 параграфов, заключения, списка литературы (содержит 205 наименований), приложений. Основной текст диссертации представлен на 181 странице, включая 15 рисунков и 20 таблиц.

Введение

1 Теоретические аспекты формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы

1.1 Сущность и содержание понятия кадрового потенциала

1.2 Требования к кадровому потенциалу стратегической службы

1.3 Требования к механизму формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы

2 Организационно-экономическое обоснование формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы

2.1 Параметры интеллектуального механизма кадрового потенциала стратегической службы

2.2 Организационный механизм формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы

2.3 Взаимодействие развития кадрового потенциала стратегической службы и экономической конкурентоспособности организации

3 Эффективность кадрового потенциала стратегической службы

3.1 Методические основы оценки потенциала результативности интеллектуального труда персонала стратегической службы
3.2 Апробация методики количественной оценки результативности интеллектуального труда
3.3 Рекомендации по становлению и развитию механизма формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы
Заключение
Список литературы
Приложения

ЗАЩИЩАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ КРАТКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

В качестве рабочей гипотезы исследования выдвинуто предположение, что природа и характер социально-экономических отношений по формированию и развитию кадрового потенциала стратегических служб обусловлены спецификой их деятельности и ориентированы на необходимость повышения ее эффективности. Рост результативности интеллектуального труда кадров стратегических служб есть следствие взаимообусловленного действия инновационных механизмов, воздействующих на их способность к принятию стратегических решений и снижающих экономические риски, связанные с этими решениями.

В диссертации защищаются следующие результаты, имеющие научную новизну, разработанные лично автором диссертации.

1. На основе выявления противоречия рыночной экономики, являющегося существенным для появления потребности организации в стратегической службе и анализа деятельности по стратегическому управлению сформулированы требования:

– к кадровому потенциалу стратегической службы и существенные характеристики его развития;

– к организационному механизму формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы.

На основе исследования научной литературы мы пришли к выводу, что наиболее полно определение категории «кадрового потенциала» дано С.В. Андреевым: «кадровый потенциал предприятия – это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия … в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия»[1].

[1] Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М., 1997. – С. 23.

Анализ специфики функционирования организаций в рыночной экономике позволил обнаружить основную причину актуализации необходимости в создании стратегических служб в самой специфике рыночной экономики. Основным фактором, обусловившим необходимость создания стратегических служб, является следующее противоречие:

– с одной стороны, организация должна так вести свою хозяйственную деятельность, чтобы это гарантировало ей достижение ее целей, в основании которых лежит обеспечение экономической стабильности;

– с другой стороны, свойством рыночной экономики, в которой вынуждены работать организации, является наличие риска в дестабилизации экономического существования для ее участников и, следовательно, риска недостижения их целей.

При анализе профессиональных особенностей деятельности стратега мы установили, что основой ее является процесс принятия управленческого решения, посредством которого стратег выполняет возложенную на него «миссию» обеспечения экономической стабильности и конкурентоспособности организации. Поэтому основанием для появления социально-экономических отношений формирования и развития способностей к труду кадров стратегических служб может быть только наличие связи между решением, качество которого детерминировано уровнем способностей к интеллектуальному труду стратега, и ростом эффективности деятельности организации.

Анализ специфики труда стратега по принятию стратегических решений, предопределяющих деятельность всей организации, позволяет выделить следующие интегральные способности к интеллектуальному труду стратега, являющиеся основой его результативности:

– способности к принятию надежных стратегических решений, опирающихся на опережающее отражение действительности (прогноз) по существенным для экономической стабильности организации вопросам с учетом влияния на деятельность организации субъектов внешней среды;

– потребность и соответствующую ей мотивацию использовать свои способности к принятию надежных решений всегда, когда необходимо решать вопросы, существенные для экономической стабильности и достижения иных целей организации.

При изучении спроса на способности к труду со стороны организаций и обнаружении разницы между имеющимися способностями и востребованными на рынке труда, возникает необходимость их изменения.

Исследование специфики развития кадрового потенциала, как совокупности определенных способностей к труду, позволило установить, что одной из существенных характеристик их развития, предопределяющих результативность их труда, является развитие способностей к технологичному использованию знаний.

Профессиональное развитие не происходит само собой, следовательно, вопросы развития специфических способностей стратега кроме контекста

потребительского (соответствия способностей профессиональной деятельности), имеют и образовательный контекст.

Учитывая специфику труда стратега, управление ростом результативности которого означает управление развитием его способностей к умственному труду, и отсутствие в российской системе образования организационных механизмов подготовки стратегов вообще, мы сформулировали следующие требования к социально-экономическому механизму развития кадрового потенциала стратегических служб:

– требование существования: данный механизм должен появиться;

– требование учета специфики: данный механизм должен учитывать специфику труда стратега по принятию стратегических решений и быть ориентированным на рост качества интеллектуального труда стратега, являющегося основой его результативности, т.е. формировать и развивать способности к технологичному использованию знаний.

Таким образом, искомый механизм формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы, обеспечивающий рост результативности труда специалистов стратегической службы, должен состоять из двух элементов:

– интеллектуального механизма, который позволяет принимать надежные стратегические решения;

– организационного механизма, стимулирующего формирование и развитие первого.

2. Обосновано, что уровень развития кадрового потенциала стратегических служб и эффективность его труда определяется наличием определенных способностей к интеллектуальному труду: интеллектуальным механизмом определенного уровня сложности, способствующим росту надежности решений, как следствия технологичного применения знаний. Предложена типология уровней развития кадрового потенциала стратегических служб, сопоставимая с уровнями надежности стратегических решений, как специфической характеристики качества продукта интеллектуального труда кадров стратегических служб, и со сложностью интеллектуального механизма, обеспечивающего принятие стратегического решения определенного уровня надежности.

Труд стратега относится к умственному, интеллектуальному труду. А в результативности умственного труда первичным является качество. Рост результативности интеллектуального труда связан с ростом качества продукта интеллектуального труда – стратегического решения, в нашем случае.

Анализ условий функционирования организаций показал, что существенным для обеспечения экономической стабильности и конкурентоспособности им необходимы надежные решения. Необходим труд стратега по принятию надежных стратегических решений, для получения которых требуются:

– правильно устроенный процесс принятия решения (процесс интеллектуального труда);

– надежные средства принятия решения (средства интеллектуального труда), к которым относятся, прежде всего, научные знания;
в совокупности обеспечивающие формирование надежного стратегического решения и, тем самым, снижающие экономический риск функционирования организации.

Следовательно, необходим *интеллектуальный механизм*, как определенным образом организованная совокупность интеллектуальных способностей, предопределяющая форму интеллектуального действия, которая позволяет, при ее реализации получать решение проблем, не имеющих заданного алгоритма решения. Этим интеллектуальным механизмом управления процессом принятия решения является рефлексия, как «процесс коррекции способа деятельности через посредство реконструкции хода действия и причин затруднений»[2].

Специфическая способность по технологичному применению знаний в форме рефлексивного обеспечения процесса принятия стратегических решений (R_i, Таблица 1) составляет *интеллектуальный механизм кадрового потенциала стратегической службы*.

Особенность интеллектуального труда по принятию решений, заключается в том, что процесс труда осуществляется в мышлении стратега. Средства труда, процесс труда неотчуждаемы от субъекта труда и являются производными от его способности к труду. Следовательно, для увеличения результативности интеллектуального труда, необходимо развивать средства интеллектуального труда и механизм управления интеллектуальным производством стратега (процессом принятия стратегического решения) – т.е. развивать способности субъекта труда к производству продукта интеллектуального труда, что одновременно является также и развитием самого субъекта труда.

Установив связь между уровнем конкурентоспособности, экономической стабильности организации в рыночных условиях и уровнем надежности принятого стратегического решения стратегом этой организации – уровень развития кадрового потенциала стратегической службы мы определили как уровень развития способности к интеллектуальному труду, определяющий уровень надежности принятого стратегического решения: показатель качества продукта интеллектуального труда стратега, являющийся одновременно показателем результативности труда стратега (рис.1).

[2] Анисимов О.С. Методологический словарь для управленцев / О.С. Анисимов – М., 2002. – С.157.

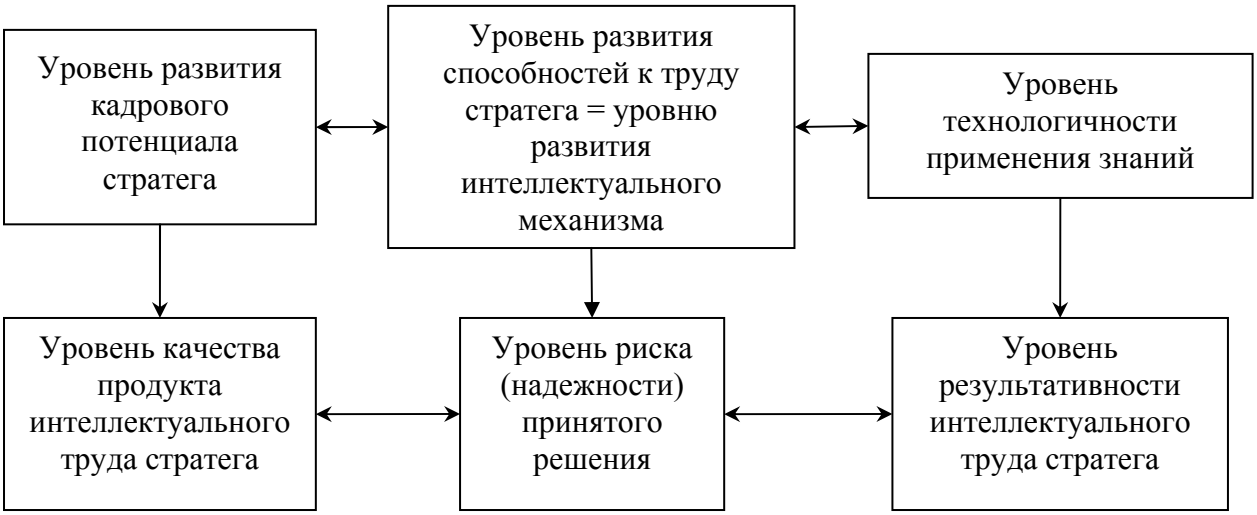

Рисунок 1 – Взаимосвязь элементов, отражающих уровень развития кадрового потенциала стратегических служб

Уровнями развития стратега мы определяем уровень сложности механизма рефлексивного обеспечения процесса принятия решения, который предопределяет результативность труда стратега (Таблица 1):

Таблица 1 – Уровни развития кадрового потенциала стратегической службы

Уровень развития стратега (i)	**Определение интеллектуального механизма рефлексивного управления процессом принятия решения определенного уровня сложности (R_i)**
1	R_1 = Наблюдение = r_1
2	R_2 = Наблюдение → Разработка решения = r_1→ r_2
3	R_3 = Наблюдение → Анализ → Разработка решения = r_1→ r_3 →r_2
4	R_4 = Наблюдение → Привлечение теории (концепции) наблюдаемого явления → Анализ → Разработка решения = r_1→ r_4 →r_3 →r_2
5	R_5 = Наблюдение → Самоопределение → Привлечение теории (концепции) наблюдаемого явления → Анализ → Разработка решения = r_1→ r_5→ r_4 →r_3 →r_2
r_j – определенная процедура механизма рефлексивного управления процессом принятия решения: r_1 – Наблюдение r_2 – Разработка решения r_3 – Анализ r_4 – Привлечение теории (концепции) наблюдаемого явления r_5 – Самоопределение	

3. Доказано, что для формирования и развития интеллектуального механизма существенно необходимым является наличие организационного механизма устроенного определенным образом – системы образования, специфичность устройства которой определяется наличием инновационного звена, направленного на развитие у кадров стратегических служб способности по принятию стратегических решений определенного уровня надежности.

Развитие интеллекта может происходить и в неорганизованных условиях, случайным образом, при прохождении кадрами стратегических служб определенного жизненного пути. Но понятие случайности противоречит сущности механизма. Поэтому необходимо наличие внешнего организационного механизма, обусловливающего формирование интеллектуального механизма.

Организационный механизм формирования и развития кадрового потенциала обусловливает 1) формирование и развитие интеллектуального механизма развития кадрового потенциала, а также 2) определение стоимости формирования и развития соответствующих способностей кадров стратегических служб. Таким внешним механизмом должен быть образовательный механизм.

Структура организационного (образовательного) механизма развития стратега состоит из (рис.2):

– базисного процесса, направленного на развитие способностей по рефлексивно обеспеченному процессу принятия стратегических решений с применением теоретических знаний – инновационная составляющая к традиционному механизму образования, обусловленная специфическим развитием кадрового потенциала стратегических служб;

– формы организации образования в целом, которая определяет организацию управления этим механизмом: внутривузовский, межвузовский, межотраслевой;

– формы организации учебного процесса, которая определяет инфраструктуру осуществления учебного процесса: очная, заочная, дистанционная.

Рисунок 2 – Структура организационного механизма развития кадрового потенциала стратегических служб

Выявлена и обоснована специфика базисного процесса развития кадрового потенциала стратегических служб, обусловленная специфичностью способностей кадров стратегических служб (рис.3):

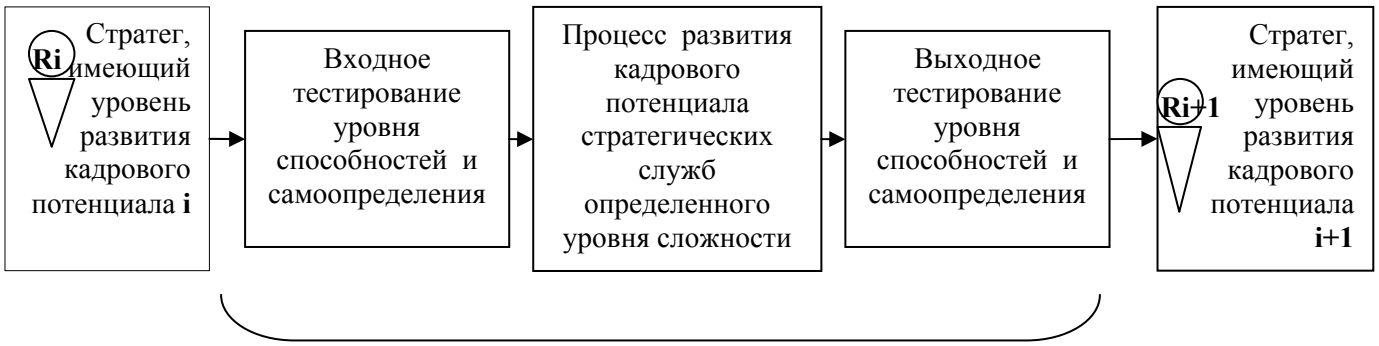

Рисунок 3 – Структура базисного процесса формирования и развития кадрового потенциала стратегических служб

которая состоит в том, что функциональное устройство базисного учебного процесса обеспечивающего развитие специфических способностей кадров стратегических служб имеет форму (рис.4):

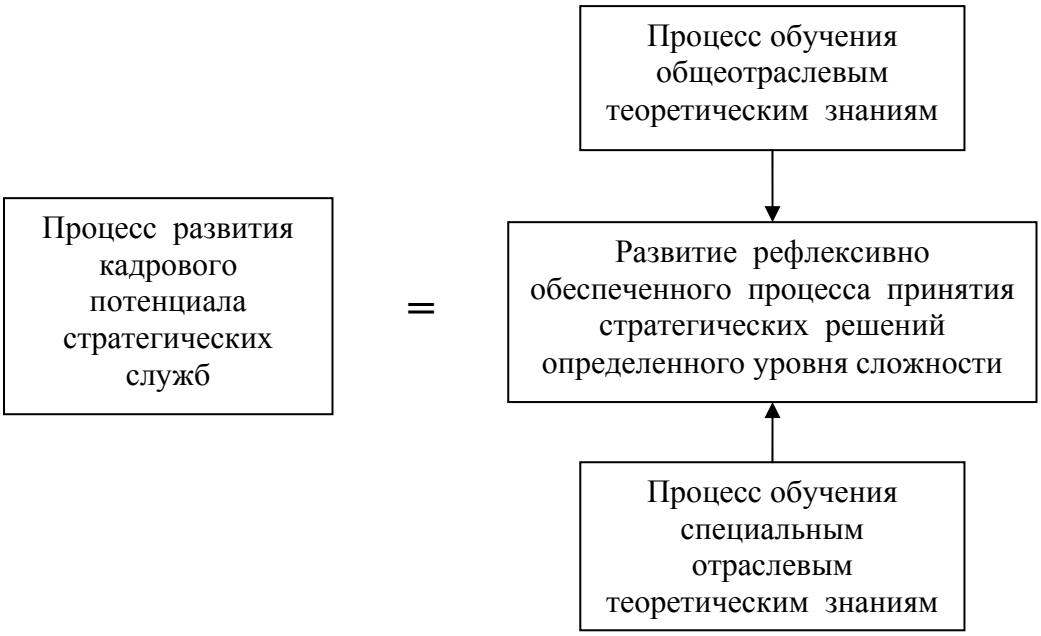

Рисунок 4 – Структура учебного процесса развития кадрового потенциала стратегических служб

Его принципиальное отличие от существующего состоит в переходе от традиционного процесса обучения, который представляет собой «систему передачи профессионально ориентированных знаний, навыков и умений», к инновационному, ориентированному на формирование и развитие способностей к применению знаний при принятии решений в практической деятельности.

Образовательная система, предоставляющая услуги по подготовке и развитию кадров стратегических служб (Рис. 2, 3, 4), становится элементом *социально-экономического механизма развития кадрового потенциала стратегических служб*, если стратег, подготовленный ею, соответствует потребности организации, и организация готова оплачивать услуги по развитию

стратега в размере достаточном для существования и развития самой системы образования.

4. Установлена взаимообусловленность социально-экономического механизма формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы и повышения надежности и эффективности работы организации.

По нашему мнению *социально-экономический механизм развития кадрового потенциала* – это специфически устроенная система, обеспечивающая развитие у персонала способностей к труду, т.е.:

– специалист с такими способностями больше соответствует своей профессии;

– развитые способности приносят экономическую эффективность работодателю и потребителю данных способностей достаточные для того, чтобы нанимать специалиста с такими способностями с учетом необходимости платить ему б***о***льшую заработную плату.

Специфика рыночного существования организаций предполагает наличие и развитие конкурентной борьбы. И для обеспечения экономической стабильности и достижения иных целей организации необходимо принимать ряд решений стратегического характера, которые, в свою очередь, становятся источником экономического риска.

Б***о***льшей конкурентоспособностью будет обладать та организация, которая делает ошибки меньшей величины, чем конкурирующая с ней организация, лучше управляет экономическими рисками. Для повышения эффективности функционирования организации необходимо формирование кадрового потенциала ее стратегической службы. Для формирования кадрового потенциала стратегической службы необходимо наличие инновационного *социально-экономического механизма*, состоящего из:

– интеллектуального механизма в форме рефлексивного обеспечения процесса принятия решения, снижающего экономический риск организации (Таблица 1);

– механизма образования, усложненного наличием инновационного звена по развитию кадров стратегических служб и формирующего стоимость развития соответствующей способности (рис 2, 3, 4).

Рыночная конкуренция, проявляясь как 1)конкуренция между стратегами на рынке труда, 2)конкуренция между организациями при насыщении рынка ресурсов равноспособными стратегами, стимулирует необходимость получения дополнительного конкурентного преимущества, выражающегося в более высоком уровне развития механизма рефлексивного обеспечения процесса принятия решения. Минимально-достаточный уровень развития способности стратега для обеспечения конкурентного преимущества организации должен быть адекватен уровню развития рынка, что будет стимулировать потребность организации в дополнительном развитии стратегов и, следовательно, в дополнительном снижении уровня экономического риска для организации.

Учет вышеуказанных факторов конкуренции и эластичности спроса со стороны организаций на подготовленных стратегов (обусловленный

необходимостью оплаты услуги по развитию стратегов и более высокой оплаты труда стратегу) будет стимулировать вторичную конкуренцию между образовательными учреждениями и вынуждать их производить и представлять услуги по развитию кадров стратегической службы, доступные по цене разновеликим организациям, и, следовательно, снижать стоимость подготовки стратегов более высоких уровней развития (рис.5).

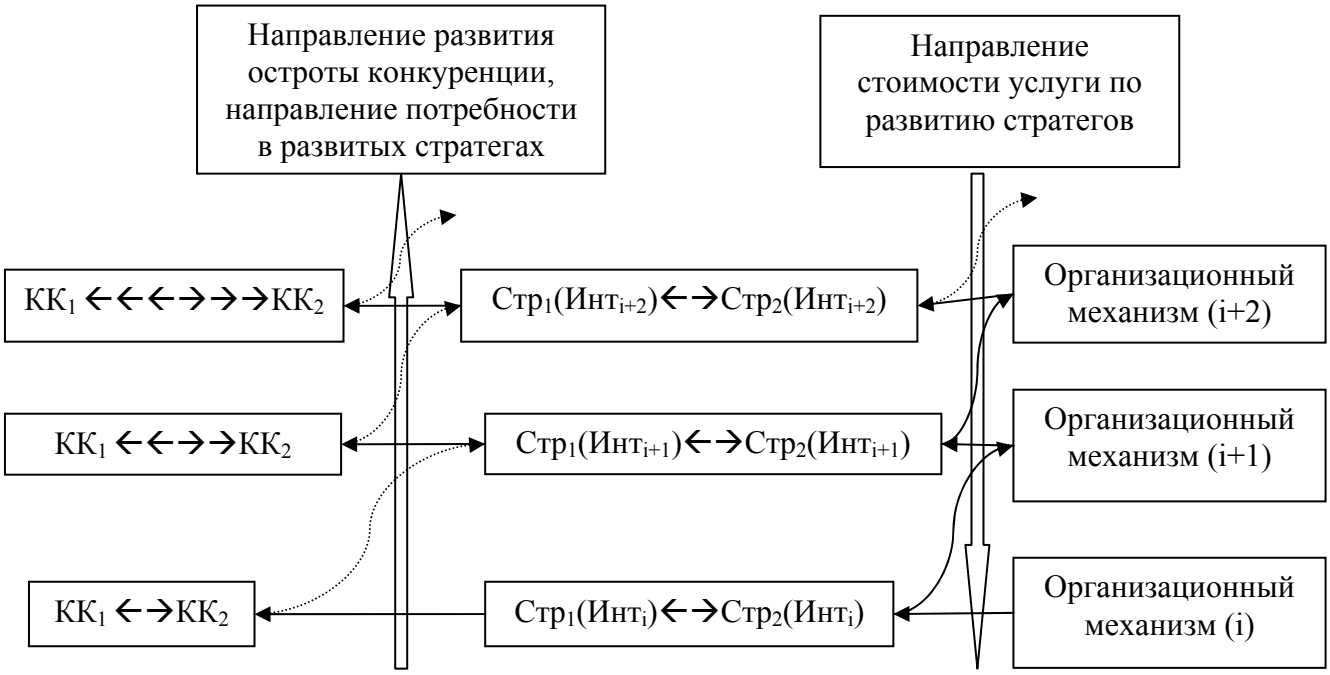

Рисунок 5 – Взаимообусловленность механизма формирования и развития стратегов и экономической стабильности и эффективности организации

$КК_1$, $КК_2$ – организации
←→ – конкуренция между организациями, стратегами на рынке труда
$Стр_1$ ($Инт_i$), $Стр_2$($Инт_i$) – стратеги определенного уровня развития i
Организационный механизм (i) – организационный механизм (система образования) подготовки специалистов стратегических служб определенного уровня развития i
$Инт_i$ – интеллектуальный механизм в форме рефлексивного обеспечения процесса принятия решения

Тем самым становится обоснованной необходимость *взаимообусловленного* существования организации и социально-экономического механизма формирования и развития кадрового потенциала стратегической службы. Условием достаточным для развития кадрового потенциала стратегических служб является достаточность прибавочной стоимости, которую стратег может принести своими дополнительными способностями:

– на оплату выросшей стоимости специфических способностей кадров стратегических служб на рынке ресурсов – интеллектуальному механизму;

– на оплату услуг по развитию кадрового потенциала стратегической службы второй составляющей социально-экономического механизма

формирования и развития кадрового потенциала стратегических служб – организационному механизму;

– на обеспечение организации, привлекающей стратега большей мощности, дополнительным доходом для ее собственного развития после осуществления первых двух выплат.

5. Предложены параметры оценки интеллектуальных способностей стратега. Разработаны методические основы оценки результативности интеллектуального труда кадров стратегических служб.

Параметрами интеллектуальной способности стратега, доступными к количественному учету являются элементы интеллектуального механизма – процедуры механизма рефлексивного управления процессом принятия решения.

Посредством математического моделирования процесса принятия управленческого решения с учетом механизма рефлексивно обеспеченного управленческого мышления было подтверждено, что снижение уровня риска ошибочного решения соответствует росту уровня развития механизма рефлексивного обеспечения процесса принятия решения.

При экономической интерпретации полученных при математическом моделировании результатов было установлено, что принятие решения на *втором* уровне развития кадров стратегической службы имеет риск ($Риск_2$) принятого решения сравнимый с величиной всего объекта, относительно которого принимается решение. В стоимостном выражении это означает, что уровень риска решения сопоставим с величиной вложенного в объект решения капитала, и реализация данного решения может привести к его потере.

При *третьем* уровне развития стратега – ошибка ($Риск_3$) решения сравним не с величиной всего объекта принятия решения (или капитала, который задействован в нем), а с мерой стабильности/изменчивости динамики состояний объекта и условий среды. Чем более вся система отличается от стационарной (стабильной) – тем больше вероятность ошибки. Это означает, что есть вероятность не достигнуть цели, но будет сделан какой-то шаг в ее направлении. В стоимостном выражении это будет означать перерасход средств на достижение частичного результата. При этом следует учесть, что чем выше степень оппортунистического поведения стратега (чем выше величина его мотивационной добавки) – тем выше уровень возможного перерасхода средств на достижение частичного результата.

При *четвертом* уровне развития – ошибка ($Риск_4$) решения мала настолько, насколько ей позволяет примененная в решении теория и мотивация стратега. В стоимостном выражении это будет означать, что при реализации решения стратег в решение закладывает возможность получения им его мотивационной добавки, что и будет перерасходом средств при реализации решения.

При наличии мотивации к соответствию функции стратега – ошибка в решении близка к нулю, что гарантированно достигается при *пятом* уровне развития способностей к принятию решения ($Риск_5 = 0$).

Учитывая полученные при математическом моделировании процесса принятия решения выводы, результативность интеллектуального труда стратега мы можем измерить:

– в количественных показателях, через оценку уровня надежности I_i решения стратега имеющего уровень развития способностей i к принятию решения по формуле: $I_i = 1 – УР_i = 1 – Риск_i / Риск_2$, где $УР_i$ – уровень риска, соответствующий стратегу с i-ым уровнем развития[3],

– в стоимостных показателях $Пр_i$ (через уровень надежности решения I_i, стоимость объекта принятия решения X и затраты, связанные с содержанием и развитием стратега $З^{Стр}$): $Пр_i = I_i * X – З^{Стр}$.

Таким образом, результативность труда стратега определенного уровня развития есть:

– при количественной оценке: уровень надежности (величина обратная уровню риска) который обеспечивает стратег, определенного уровня развития своими способностями;

– при стоимостной оценке: величина выгоды, которую может получить организация при использовании стратега этого уровня развития при принятии решений определенной величины стоимости.

Практическая апробация разработанных методических основ измерения результативности труда административно-управленческого персонала конкретных организаций потребовала адаптации имеющихся психологических тестов и результатов тестирования к условиям разработанных методических основ измерения результативности управленческого труда.

Обследование административно-управленческого персонала двух организаций (почти 120 управленцев и специалистов административно-управленческого аппарата) позволило подтвердить результаты настоящего исследования и сформулировать следующие выводы.

1. Стимулирование персонала повышает его производственную активность, но не всегда это идет действительно на пользу организации. Активность управленческого труда низкого качества значительно увеличивает риски экономических потерь организации. Реализуемая в организации система стимулирования искажает качество деятельности ее руководителей.

2. Проведенное нами сравнение эталонной группы управленческого персонала с прочим управленческим персоналом организации показывает, что наличие высшего образования еще не означает появления экономического эффекта для организации. Конечно, нельзя отрицать, что наличие высшего образования повышает вероятность принятия надежного решения. Но, с другой стороны, нельзя отрицать и то, что в дополнение к знаниям необходимо умение правильно применять эти знания на практике.

3. Результаты исследования показывают, что организациям необходимо очень внимательно отнестись к подбору персонала на руководящие должности и включению персонала в кадровый резерв. А также нацелить программу обучения руководителей и кадрового резерва на изменение имеющихся

[3] Для всех i кроме i=1, т.к. на первом уровне развития стратега решение не разрабатывается.

управленческих способностей по принятию решений. Как возможную меру по повышению качества решений, можно рекомендовать создание рабочих групп по разработке особо важных решений с учетом выраженности тех или иных способностей у разных специалистов с целью снижения совокупного риска решения, разрабатываемого этой рабочей группой.

4. Способности к принятию управленческих решений повышают уровень конкурентоспособности организации посредством экономии ее ресурсов за счет снижения «брака» управленческих решений.

Учитывая отсутствие в российской образовательной системе организационного механизма подготовки и развития кадрового потенциала стратегических служб, мы разработали рекомендации по формированию системы подготовки кадров стратегических служб:

- предложена концепция ступенчатого тиражирования организационного механизма подготовки и развития кадров стратегических служб и проанализированы особенности ее реализации во взаимосвязи категорий: длительность/затраты;
- рассчитан объем необходимого финансирования и длительность инвестиционной стадии на становление этого образовательного механизма.

Также разработаны рекомендации по формированию стратегической службы и развитию ее кадрового потенциала в отсутствии организационного механизма формирования и развития профессиональных стратегов, основанные на обобщении опыта автора диссертации.

Мы считаем необходимым подчеркнуть несколько особенностей, связанных с реализацией результатов настоящего исследования.

Во-первых, при профессионализации любого вида деятельности мы должны быть уверены, что достаточный уровень профессионализма достигнут. А это означает необходимость наличия:

- единых стандартов на стратегическую деятельность;
- стандартов на различные уровни развития квалификации стратега;
- адекватных способов объективного выявления специфических стратегических способностей и уровней их развития.

Во-вторых, необходимо акцентировать обстоятельство, следующее из теории асимметричной информации нобелевских лауреатов Дж.Акерлофа и М.Спенса: «квалифицированный спрос» на стратегов, имеющих специфические способности, на рынке труда сможет предъявить только «квалифицированный покупатель». Следовательно, организация должна быть осведомлена об особенностях стратегической функции и специфике специалистов, осуществляющих ее реализацию, чтобы предъявить соответствующее требование к потенциальным кадрам стратегической службы. При отсутствии «квалифицированного покупателя» необязательно развивать способности стратега. Асимметричность информации порождает так называемый «эффект обратной селекции» и ведет к общему понижению качества товаров и услуг. Это замечание приводит к необходимости в коммуникациях определенного типа со

стороны научных и образовательных учреждений с потенциальными потребителями стратегов с целью воспитания «квалифицированного покупателя» профессиональных стратегов.

В-третьих, введение специфической образовательной услуги по развитию стратегов потребует внесения изменений в систему образования, а следовательно и инвестиций в развитие такой образовательной услуги.

В-четвертых, следует акцентировать внимание на специфике проявления стратегической эффективности. Эффективность стратега всегда расчетно-потенциальная, так как результат текущих решений стратега всегда значительно отложен во времени, а, следовательно, отложен денежный поток, генерируемый стратегом. Но «оплачивать» труд стратега необходимо из текущего денежного потока. Текущими также являются затраты на подготовку стратега со стороны образовательных структур.

Поэтому создание данного типа образовательной услуги должно быть стратегическим решением:

– или со стороны образовательного учреждения, если появление данного типа образования кадров стратегических служб избирается данным образовательным учреждением как генеральная линия развития этого образовательного учреждения;

– или со стороны государства в рамках формирования управленческой интеллектуальной элиты современного общества.

И уже после формирования достаточного уровня спроса на это направление подготовки кадров стратегических служб можно произвести его тиражирование и институализацию инновационного образовательного механизма с формированием единых стандартов, отраслевых и межотраслевых элементов управления с соответствующей оптимизацией затрат.

Основные положения диссертационного исследования изложены в следующих публикациях автора:

В журналах, рекомендованных ВАК
для публикации результатов диссертационных работ:

1. Мундриевская Е.Б. Тест на стратега // Экономические стратегии. – 2006. – № 8. – С. 172-175 (0,4 п.л.).

2. Мундриевская Е.Б. Измерение производительности интеллектуального труда: параметры измерения производительности труда стратега [Электронный ресурс] // Российский экономический интернет-журнал : Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социал. отношений. – Электрон. журн. – М. : АТиСО, 2008. – URL: http://www.e-rej.ru/Articles/2008/Mundrievskaya_1.doc (0,7 п.л.).

3. Мундриевская Е.Б. Измерение производительности интеллектуального труда: метод измерения и его частные приложения [Электронный ресурс] // Российский экономический интернет-журнал : Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социал. отношений – Электрон. журн. – М. : АТиСО, 2008. – URL: http://www.e-rej.ru/Articles/2008/ Mundrievskaya_2.doc (0,95 п.л.).

4. Мундриевская Е.Б. Разработка методических основ измерения результативности умственного труда // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 2. – С. 234-238 (0,55 п.л.).

Публикации в других научных изданиях:

5. Мундриевская Е.Б. Роль научных знаний в принятии стратегических решений // Управление знаниями в системе инновационного производства : сборник статей Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза, 2005. – С. 48-50 (0,13 п.л.).

6. Мундриевская Е.Б. Моделирование мышления стратега // Сборник докладов преподавателей и аспирантов / ИПКгосслужбы – М., 2006. – № 2. – С. 164-176 (0,5 п.л.).

7. Мундриевская Е.Б. Экономика стратега // Сборник докладов преподавателей и аспирантов / ИПКгосслужбы. – М., 2006. – № 2 – С. 53-60 (0,3 п.л.).

8. Мундриевская Е.Б. Концепция организационно-экономических механизмов подготовки стратегов // Стратегия и пути развития национального образования в России : сборник статей междунар. конф. – Кемерово, 2007. – С. 380-387 (0,33 п.л.).

9. Мундриевская Е.Б. Стратегия становления, функционирования и развития организационного механизма формирования стратегических кадров // Стратегия и пути развития национального образования в России : сборник статей междунар. конф. – Кемерово, 2007. – С. 388-392 (0,25 п.л.).

Тираж 110 экз.
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а