

ВОСТРЕБОВАННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЭКСКЛАВНОГО РЕГИОНА И СТОЛИЦЫ

В. В. Кривошеев^а

С. Н. Макаров^б

^а Балтийский федеральный университет им. И. Канта,
236016, Россия, Калининград, ул. А. Невского, 14

^б Смоленский государственный университет,
214000, Россия, Смоленск, ул. Пржевальского, 4

Поступила в редакцию 28.06.2019 г.

doi: 10.5922/2079-8555-2020-1-10

© Кривошеев В. В., Макаров С. Н., 2020

Социальные процессы на постиндустриальной стадии развития общества отличаются динамичностью, обладают сложностью и разноплановостью. Управление социальными взаимодействиями в такой ситуации становится отдельной компетенцией, которая детерминирована многими факторами. Природа формирования этих факторов связана с институциональным влиянием, индивидуальными особенностями и местом локализации субъекта и объекта управления. Вопрос, связанный с изучением и формированием управленческих компетенций, необходимых для успешного функционирования общества, остается одним из основных трендов современной науки, а для эффективности решения этого вопроса целесообразно применять междисциплинарный подход. Цель исследования — выявление управленческих компетенций, которые представляются необходимыми для обеспечения устойчивого и оптимального функционирования региональных систем управления. При этом на основе анализа слагаемых управленческих компетенций, а также определяющих их факторов делается заключение об их состоянии в центре эксклавного региона (Калининград) и в Москве.

В качестве методологической основы исследования использовалась авторская методика (свидетельство Роспатента № 2012660535), архитектура которой имеет фреймворковый характер и дает возможность объективизировать эмпирическую информацию по ключевым направлениям анализа (факторы и типы). В итоге в исследуемых регионах были раскрыты востребованные управленческие компетенции, их индикативные конструкции. Полученные результаты представляют не только сугубо научный интерес, но могут быть использованы на практике, в частности для повышения квалификации управленческих кадров, а также в преподавании ряда дисциплин в высших учебных заведениях по соответствующим направлениям и профилям.

Ключевые слова:

управление, эксклавный регион, руководство, лидерство, лидерское управление, управленческая компетенция

Для цитирования: Кривошеев В. В., Макаров С. Н. Востребованные управленческие компетенции: сравнительный анализ эксклавного региона и столицы // Балтийский регион. 2020. Т. 12, № 1. С. 181–194. doi: 10.5922/2079-8555-2020-1-10.

Введение

В современном обществе управление, которое является важнейшим ресурсом всестороннего развития социума, становится и одной из центральных проблем социально-гуманитарного познания. Сейчас управленческая наука приобретает полидисциплинарный характер — для объективизации знаний, возможности их эффективного применения возникает потребность в использовании достижений, полученных в разных научных сферах.

В социологии управление выступает объектом изучения уже долгое время и детально рассматривается в рамках различных школ и направлений на разных уровнях социальной организации (макро-, мезо- и микроуровни). Тем не менее актуальность изучения управленческих практик не только не снижается, но, напротив, продолжает возрастать. Ускорение темпа социальных изменений, которые присущи эпохе постиндустриализма, постмодерна [1], почти тотальная информатизация общества [2] не снижают необходимости все более основательного проникновения в управленческие реалии, наращивания теоретических усилий в постижении этой сферы социальной жизни. Более того, научное освоение управленческих практик является не просто своеобразной данью времени и попыткой реализации модных научных тенденций. Усиление внимания к управленческой деятельности, всей системе воздействия на общественные процессы связано с упрочением прикладной направленности современной науки.

Изучая отечественные управленческие практики, важно в полной мере понимать специфику России. Речь в данном случае идет не только о размере территории, полиэтничности и многоконфессиональном составе населения, наличии различных культурных детерминант, ментальных особенностях, но и о сложном региональном устройстве, в частности наличии в составе Российской Федерации эксклава — Калининградской области.

Позиция самого западного региона России уникальна не только вследствие современного геополитического положения, но и с точки зрения истории, культуры, переселенческого характера формирования регионального социума. Этим определяется необходимость постоянного отслеживания, в том числе с использованием эмпирических социологических исследований, всех процессов, происходящих в регионе, включая и управленческие практики. Таким образом можно фиксировать выраженные тренды своеобразного управленческого мультикультурализма, который обусловлен и сохранившимися традициями управления, свойственными советскому периоду истории общества, и уже сложившимися постсоветскими практиками, и необходимостью в ходе взаимодействия, пусть и не столь активного, с западными партнерами (Польша, Литва) учитывать их управленческую специфику.

Примечательно, что, являясь неотъемлемой частью Российской Федерации и эксклавым регионом, Калининградская область должна, как и все остальные, реализовывать общую логику разработки и принятия управленческих решений и собственно управленческого мышления, которые задаются федеральной властью. Кроме того, центр, его управленческие структуры, по нашему мнению, были и остаются своеобразным ориентиром для реализации оптимальных управленческих действий.

Данная проблематика находится в плоскости понятия «управленческая компетенция». Управленческую компетенцию принято определять как уровень коммуникативно-познавательных умений и перцептивной готовности (восприятия), как наличие определенных навыков, в том числе навыков внимания, и нравственных установок к адекватной интерпретации смысловой информации [3, с. 404].

Управленческая компетенция — достаточно емкое понятие, которое включает в себя и социально-психологический блок характеристик субъекта и объекта управления. Сопряжение всех этих характеристик позволяет говорить о соответствии управленческих ожиданий и, как следствие, возможности выстраивать эффективные управленческие взаимодействия, что в какой-то мере предполагает и унификацию процесса управления. Унификация процесса управления способствует формированию однородного управленческого стиля мышления, позволяет оптимизировать процесс принятия решений, сделать эти решения эффективными с точки зрения конечного бенефициара. При этом сфера подобной унификации (органы государственного и муниципального управления, коммерческие или образовательные структуры и т.п.), на наш взгляд, не является определяющим фактором.

Методология исследования

В качестве инструмента исследования использовалась методика «Система поддержки принятия управленческих решений» [4]. Методология исследования является полипарадигмальной, что позволяет не только описать микроуровень управленческих взаимодействий, но и оценить управленческие компетенции в исследуемых областях. При этом за основу авторами взяты следующие концепции: ситуационного подхода [5], символического интеракционизма [6, с. 89—157], деятельностного подхода [7, с. 294—306]. Ситуационный подход дает возможность рассмотреть непосредственные контакты субъекта и объекта управления [8, с. 22—38]. Символический интеракционизм позволяет анализировать ситуацию управленческих взаимодействий с точки зрения ее содержательного наполнения своеобразным управленческим контентом [9]. Деятельностный подход определяет характер оцениваемых ситуаций в процессе интеракций субъекта и объекта управления, а именно ситуаций действий субъекта и объекта управления, выбора ими варианта решения [10].

Логика инструментария исследования реализована на основе фреймовой структуры. Фреймовая структура упорядочивает знания при анализе, в нашем случае при изучении управленческого акта. В результате складывается законченный стереотип понятия («управленческая компетенция») [11]. Таким образом воссоздается управленческое мышление.

Структура исследовательского инструментария выстраивается на основе категорий «руководство», «лидерство» и «лидерское управление», которые описываются индикативно. При этом каждый индикатор имеет собственную операционализацию (табл. 1 [12]).

Таблица 1

Индикативное описание управленческих компетенций

Управленческая компетенция	Индикаторы и их операционализация
Руководство	<p>Организованность — умение планировать свои действия с целью увеличения эффективности работы.</p> <p>Дисциплинированность — строгое следование установленным регламентам осуществления организационных взаимодействий.</p> <p>Исполнительность — своевременное выполнение организационных задач в соответствии с регламентами и нормами.</p> <p>Трудолюбие — личностная характеристика руководителя, обозначающая его субъективное расположение к трудовой деятельности, проявляющееся в количестве и высоком качестве результатов</p> <p>Справедливость — наличие в личном плане у руководителя критериев или совокупности ценностей, необходимых для обеспечения неформальных взаимодействий.</p> <p>Способность к инновациям — использование в управленческой деятельности передового опыта и технологий, необходимых для реализации организационных целей.</p> <p>Стратегическое мышление — отражение в деятельности подразделения целей организации в целом.</p> <p>Организаторский талант — умение планировать действия сотрудников с целью увеличения эффективности работы.</p> <p>Корректность — умеренная степень выраженности статусных отличий в ходе организационных взаимодействий в процессе управления.</p> <p>Требовательность — последовательные действия, направленные на стимулирование трудовой активности сотрудников.</p> <p>Ответственность — умение заботиться о качестве результатов труда.</p> <p>Настойчивость — последовательный контроль деятельности сотрудников в ходе достижения организационных целей.</p> <p>Прагматичность — умение ценить рабочие качества сотрудников выше их личностных характеристик.</p> <p>Решительность — индивидуальное качество руководителя, состоящее в умении своевременно и самостоятельно совершать управленческие действия</p>
Лидерство	<p>Дисциплинированность — строгое следование установленным регламентам осуществления организационных взаимодействий.</p> <p>Адаптивность — умение соотносить организационные цели с групповыми и индивидуальными целями.</p> <p>Коллективизм — демонстрация принадлежности к групповым нормам осуществления взаимодействий.</p> <p>Гармоничность — высокий уровень слаженности действий при реализации организационных целей.</p> <p>Целеустремленность — способность добиваться реализации организационных целей.</p> <p>Толерантность — лояльное отношение к индивидуальным характеристикам членов группы.</p> <p>Морально-нравственная убежденность, включающая эмоциональные интеллектуальные способности — наличие социально одобряемого блока норм и ценностей</p>
Лидерское управление	<p>Творческое отношение к работе — умение находить нестандартные варианты, обеспечивающие наиболее оптимальное решение текущих организационных задач.</p> <p>Риторичность — наличие у руководителя коммуникативных навыков, которые позволяют мотивировать сотрудников.</p> <p>Бдительность — разносторонний контроль организационных взаимодействий, который включает в себя внимание к целям организации, целям группы (неформальный аспект), к целям системы в целом.</p> <p>Убедительность как проявление эмоционального интеллекта — возможность находить логически связанные, эмоционально выраженные аргументы для формулировки управленческих решений.</p> <p>Коллективизм — демонстрация принадлежности к групповым нормам осуществления взаимодействий</p>

Выборочную совокупность исследования составили респонденты, занимающие руководящие и неруководящие должности в местах локализации исследовательского замысла (в Калининграде и Москве), работающие в различных организационных структурах (органы государственного и муниципального управления, коммерческие и образовательные организации). Количество респондентов — 186 человек в Калининграде и 764 человек в Москве. Выборка квотная, структурирована по полу, возрасту и статусу респондентов в организации (руководитель / подчиненный). Полученные количественные показатели соответствуют таблицам В.И. Паниотто, фактическая ошибка не превышает 4% [13, с. 167—181].

Факторы управленческой компетенции, сравнение региональных практик

Для сравнения региональных практик, связанных с особенностями управленческих компетенций, применялись различные методы математической статистики. Факторный анализ позволил изучить аспекты управленческих компетенций, концентрирующихся вокруг таких феноменов, как руководство, лидерство и лидерское управление. Для выделения факторов использовался метод главных компонент [14, с. 82]. При этом за основу исследования мы приняли принцип простой структуры Л. Тёрстоуна, что подразумевает нивелирование значения g -фактора (ведущего признака), предложенного Ч. Спирменом и открывает возможность для сравнения эмпирической информации по отдельным репрезентативным признакам исследовательской конструкции [15, с. 529—554]. В качестве критерия выделения использовался критерий Г. Кайзера, или критерий собственных чисел, согласно которому фактор должен выделять дисперсию, эквивалентную дисперсии одной переменной [16, с. 97—106]. Числовые показатели проведенного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Числовые показатели по результатам факторного анализа
базовых управленческих компетенций в регионах исследования**

Регион	Показатель		
	Руководство	Лидерство	Лидерское управление
Москва	1,15	1,35	1,24
Калининград	1,43	1,19	1,12

При анализе полученной информации существенно, по нашему мнению, что все заявленные базовые управленческие компетенции имеют значимые показатели. Однако специфика управленческих приоритетов различается в регионах исследования. Основная тенденция различий заключается в ведущем факторе, влияющем на модель поведения в субъект-объектных управленческих взаимодействиях. В Москве на первом месте находится управленческое лидерство. Данная управленческая компетенция, исходя из ее индикативного описания (табл. 1), наполнена характеристиками, относящимися к области социально-психологической коммуникации.

Несмотря на свойственную субъектам исследования приверженность к регламентам, обобщенная управленческая компетенция предполагает осознанное целеполагание, причем на уровне как индивидуальных, так и групповых установок. Также, оценивая ведущую тенденцию управленческой компетенции в регионе — инициаторе управленческой парадигмы (Москва), можно проследить запрос на слаженность

командных действий и достижение организационной цели как на критерии оценки успешности управления, а также на толерантность по отношению к индивидуальным особенностям сотрудников (внимание к этим особенностям, их изучение, разработка методик для объективной оценки индивидуального потенциала).

Особое внимание в рамках приоритетных управленческих компетенций уделяется, согласно эмпирически выделенной центральной тенденции, морально-этическому блоку как компоненту управленческой компетенции. Это не только сложное социальное образование, требующее особого таланта со стороны субъекта управления, который должен подобрать варианты инсталляции данной категории во внутренний план личности подчиненного, но и показатель социальной зрелости объекта управления, его готовности поддержать и принять организационную морально-этическую базу [17]. Сложность этого процесса заключается в том, что морально-этическая регуляция — это результат процесса социализации, и подобный индивидуальный блок уже существует в личностном плане как у руководителя, так и у подчиненного.

Риск когнитивного диссонанса [18] в данном случае очень высок, а механизм принятия платформы сложен. Во-первых, морально-этическая платформа должна быть четко актуализирована самой организационной структурой. Во-вторых, она должна быть принята руководителем (зачастую в современных организациях принятие морально-этических организационных норм выступает критерием успешной карьеры). В-третьих, должны быть подобраны способы, позволяющие подчиненным понять и принять эти морально-этические установки. Это индивидуальная работа, которая реализуется как на уровне организации в целом, так и на уровне управленческого взаимодействия между сотрудниками. И в-четвертых, необходимы методики, диагностирующие процесс усвоения системы морально-ценностных установок и норм поведения. В совокупности все это требует высокого уровня организованности работы с персоналом, что могут позволить себе далеко не все учреждения и что, безусловно, является важной управленческой компетенцией современного руководителя.

Центральная управленческая компетенция в эксклавному регионе выглядит несколько иначе. Здесь ведущая управленческая компетенция — это феномен «руководство» [19]. В системе управленческих взаимодействий руководство — базовая управленческая компетенция, на которой в дальнейшем выстраиваются более сложные формы (лидерство, лидерское управление). Рассматривая руководство как ведущую управленческую компетенцию, необходимо признать ее эволюционной формой, которая при наличии собственных индикативных конструкций имеет признаки, относящиеся к лидерству. Среди таких пересекающихся элементов можно выделить регламентацию как вариант увеличения организационной эффективности и организаторские способности (хотя этот компонент отражает формализованный аспект управленческого труда). Есть характеристики, условно соответствующие лидерству: стремление к поддержанию неформальной системы отношений; умеренная степень выражения статусных отличий (это все еще не толерантность, а скорее попытка выстроить комфортный субъект-объектный управленческий диалог); умение ценить профессиональные знания, умения и навыки сотрудников больше, чем их личностные характеристики (своеобразный управленческий прагматизм).

Большая часть индикативных характеристик управленческой компетенции эксклава сосредоточена в личностных качествах самого руководителя, что является ведущим отличительным признаком руководства как базовой управленческой компетенции. Именно руководство использует в качестве ресурса потенциал личности руководителя, тогда как лидерство ориентируется на синергию субъекта и объекта управления.

Совокупность личностных характеристик руководителя индикативно составляют также индивидуальная высокая культура труда (количество и качество выполненного); стремление использовать в своей работе инновационные подходы (опыт и технологии) для достижения целей организации; настойчивость в стимулировании трудовой активности сотрудников; контроль деятельности сотрудников и результатов их труда; самостоятельность в принятии управленческих решений (в рамках своих полномочий).

При этом было бы неправильно ограничить описание управленческих компетенций исключительно анализом центральных тенденций. Согласно полученной эмпирической информации все три взятые для рассмотрения в исследовании управленческие компетенции имеют репрезентативные показатели (табл. 2), а значит — в системе реальных управленческих контактов имеют проявление и, безусловно, оказывают влияние на общую модель управленческой компетенции взятых для сравнения региональных практик управления.

Наглядное противопоставление в управленческих прерогативах проявляется в диаде «руководство / лидерство». Эту закономерность мы рассмотрели выше. Такая управленческая компетенция, как лидерское управление, по-разному проявляет себя в регионах исследования. При этом если в Москве для нее наблюдается более высокое значение, то в Калининграде она занимает третье место. Сам феномен управленческой компетенции «лидерское управление» в нашем случае выступает своего рода акмической величиной. Это наиболее сложное с точки зрения практической реализации социально-психологическое образование, которое наряду с успешными управленческими практиками руководства и лидерства привносит в ситуацию управленческих взаимодействий новый импульс в работе с людьми.

Индикативное описание такой управленческой компетенции, как лидерское управление, включает в себя новый уровень управленческой культуры. Важным является то, что подобный управленческий феномен не может быть реализован на практике, если разделяется, понимается и применяется только руководителем или подчиненным или декларируется организацией как вариант характеристики бизнес-процессов. Успешный менеджмент на уровне лидерского управления возможен только в том случае, если руководитель ментально и профессионально готов к реализации этой сложной компетенции, а подчиненные обладают достаточной зрелостью, чтобы адекватно воспринимать ее. Что касается организации в целом, то она призвана поддерживать такие взаимодействия всеми средствами организационной культуры (нормы, ценности, установки поведения).

Индикаторы, описывающие управленческую компетенцию «лидерское управление», не реализуются отдельно от других описанных нами и взятых в качестве предмета изучения управленческих компетенций. Скорее можно говорить о дополнении имеющихся успешных вариантов управленческих взаимодействий новым характером отношений субъекта и объекта управления.

К таким дополнительным управленческим ресурсам относится умение руководителя актуализировать нестандартные варианты действий, которые обеспечивают эффективное с точки зрения качественных характеристик решение текущих задач, стоящих перед организацией. Также необходимо отметить и новый вариант осуществления контроля. В управленческой компетенции «лидерское управление» контроль взаимодействий внутри организации основывается не на анализе результатов деятельности сотрудников, а на отслеживании того, как реализуется ими целевой блок, куда входят цели организации, цели группы (подразделения), цели отраслевой среды. Важным компонентом лидерского управления является и умение руководителя обеспечить комфортную коммуникационную среду. Известно, что речь — это основной управленческий инструмент [20]. Поэтому коммуникативные

навыки, необходимые для мотивации сотрудников, применение руководителем логически выстроенной системы аргументации управленческих решений становятся нужным элементом в индикативной конструкции такой сложной управленческой компетенции, как «лидерское управление».

Таким образом, если рассматривать выделенные нами для анализа управленческие компетенции как вариант своеобразной управленческой эволюции, когда происходит развитие от простых управленческих действий к более сложным, можно констатировать, что эксклавный регион стремится преодолеть дисбаланс в управленческих предпочтениях менеджмента. Тенденция перехода к новой управленческой практике фиксируется на статистически близких величинах, описывающих и управленческую компетенцию «лидерство», и управленческую компетенцию «лидерское управление» (табл. 2, с. 185). Это можно оценивать как положительный тренд, поскольку, позиционируя изменения в реализуемых управленческих практиках как эволюционные, не стоит говорить о характере этих изменений как об однозначно заданной последовательности, ориентируясь на известные классические принципы эволюционизма [21]. В нашем случае при рассмотрении управленческих компетенций существует возможность перехода на управленческую компетенцию более высокого порядка, минуя промежуточные стадии.

Эмпирически это доказывается, во-первых, наличием признака лидерского управления в управленческих практиках эксклавного региона, а во-вторых, близостью управленческих компетенций «лидерство» и «лидерское управление» в абсолютных величинах (табл. 2). Для практической реализации перехода к новому формату управленческой парадигмы необходим триггер. В современной практике в качестве такого ресурса целесообразно использовать образовательные технологии. Современные образовательные технологии позволяют преодолевать дисбаланс в управленческом мышлении. И если московский вариант управленческой компетенции выйдет на уровень лидерского управления в традиционно эволюционном формате, то калининградский может достигнуть того же уровня за счет образовательных технологий опережающего развития [22, с. 17–24].

Типологические модели управленческих компетенций

Выявленные нами управленческие компетенции как факторы, определяющие доминирующую направленность управленческих взаимодействий, в ситуации практического применения могут нарушать заявленную индикативную конструкцию. Это связано с тем, что эмпирическая проверка в рамках выполненной нами схемы факторного анализа определяет наличие признаков как таковых, но в реальной ситуации можно наблюдать взаимопроникновения управленческих компетенций, наличие в ведущем плане управленческой деятельности более сложной комбинации индикативных признаков. Для установления подобных закономерностей и более детального сравнения целесообразно определить ведущие типы управленческих компетенций в местах локализации исследовательского замысла.

В качестве алгоритма математического выделения устойчивых сочетаний признаков управленческой компетенции оптимальным является типологический анализ [23, с. 30–37]. Традиционно в социологической науке метод типологического анализа позволяет определить устойчивые сочетания свойств, взятых для изучения объектов. Чтобы реализация заявленного метода соответствовала принятой процедуре, первоначально необходимо выделить объект типологии. В рамках данного исследования объект типологизации — это процесс управления, который соотносится с выделенными управленческими компетенциями и описывающими их ин-

дикаторами. Основанием типологизации выступает управленческая компетенция, которая дает возможность эффективно осуществлять процесс управления и представляет собой распространенную практику управленческих взаимодействий в исследуемых объектах (Москва и Калининград). Теоретические аспекты обоснования типологического анализа сосредоточены в индикаторах, которые были операционализированы в таблице 1.

Таким образом, появляется возможность выделить ведущий тип управленческой компетенции согласно региональным практикам применения в непосредственной управленческой деятельности. В качестве признаков, образующих типы, выступают социально-демографические характеристики респондентов (пол, возраст, организационный статус).

Математическое оформление процесса определения устойчивых типологических сочетаний в регионах исследования было реализовано при помощи метода главных компонент [24]. При этом если в первом случае мы применяли ортогональное вращение, то во втором — косоугольное вращение. И если в первом варианте обработки эмпирических данных использовался метод вращения варимакс, то во втором — комбинированный метод. Также для определения числа типов применен критерий доли воспроизводимой дисперсии. Согласно заявленной модели обработки данных выделенные сочетания ранжируются по доле детерминируемой дисперсии.

В итоге среди полученных типологических сочетаний были выбраны два (по одному на регион исследования), которые набрали максимальное количество абсолютных числовых показателей.

Дальнейшая интерпретация результатов как эмпирической информации позволила выявить и назвать ведущие типы управленческой компетенции.

Из предложенного респондентам перечня слагаемых управленческих компетенций, которые представлены специалистами в сфере управления [25—27, с. 98—117; 28] и которые, на наш взгляд, наиболее точно отразили сущность этого феномена, оказалось, что в московском регионе распространены следующие: творческий подход к исполнению своих обязанностей; риторические способности и логика при актуализации управленческих решений; соблюдение регламентов деятельности; толерантность по отношению к индивидуальным качествам сотрудников; высокий уровень контроля за деятельностью подчиненных; осознание стратегических целей организации; отношение к труду как к необходимости для индивидуальной реализации; повышенное внимание к качеству собственной трудовой деятельности и трудовой деятельности подчиненных.

Респонденты эксклавного региона в качестве признаков ведущей управленческой компетенции предлагают следующий набор индикативных признаков: необходимость творческого подхода к осуществлению управления; коммуникативные способности при мотивации членов коллектива; внимание к индивидуальным профессиональным различиям подчиненных; индивидуальный подход при распределении трудовых обязанностей и компенсации за труд; высокий уровень контроля работы подчиненных; индивидуальное стимулирование сотрудников.

Таким образом, при соотнесении двух ведущих типов управленческой компетенции можно сделать вывод о том, что в установках субъекта управления как в Москве, так и в Калининграде существует достаточно большое количество схожих по своему содержанию признаков. Это, во-первых, говорит о значительном потенциале сопряжения управленческих систем компетенции и о схожести управленческого мышления; во-вторых, свидетельствует о том, что компетенции могут быть сформированы вне зависимости от географического распределения работников системы управления, а в силу ролевой функции в организации, что часто бывает положено в основу множества классификаций в менеджменте.

Выводы

Проведенное исследование востребованных управленческих компетенций и их сравнительный анализ в эксклавном и центральном регионах показывают, что имеется определенное различие в подходах к осуществлению управленческих взаимодействий. Эти подходы в основном выражаются в степени применяемых ресурсов, необходимых для оптимизации управления в ситуации непосредственных субъект-объектных управленческих отношений.

Управленческие ресурсы, выраженные в компетенциях, которые описываются при помощи индикативных конструкций с однозначной операционализацией структурных элементов, имеют незначительные отклонения. Этот дисбаланс концентрируется в области принятия за основу управленческого поведения мотиваторов [30] более высокого порядка. К ним относятся осознание стратегических целей организации (как на уровне руководителя, так и на уровне подчиненных); коммуникативные умения; осознание социальной значимости труда; культура трудовой деятельности; высокие требования, предъявляемые к собственной работе; инновационность управленческая (развитие управленческих знаний, умений и навыков) и инновационность операционная (усилия, прилагаемые для совершенствования способов, подходов и методов решения организационных задач).

Также необходимо отметить, что управленческая компетенция выходит за рамки сугубо качественных особенностей субъекта управления. Реализация таких сложных форматов управленческих взаимодействий не может быть успешно применена на практике, если только субъект управления (руководитель) не обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками. Подчиненные должны иметь высокий уровень управленческой зрелости, чтобы адекватно реагировать на социально сложные варианты взаимодействий, предлагаемых управленцем. Эта ситуация в очередной раз доказывает актуальность современных подходов в социологии управления: управление в современных условиях рассматривается как субъект-субъектная система [31], а деление ролевых комплексов на субъект и объект управления в какой-то степени условно и служит для номинальной фиксации рассматриваемых в процессе изучения организационных или групповых статусов.

Проведенный анализ показал, что пересечения между подходами к осуществлению управленческих взаимодействий в Москве и Калининграде достаточно значимы. Различия, которые продемонстрировал эмпирический материал, свидетельствуют в большей степени не о разных подходах к пониманию процесса управления, а о происходящем в едином тренде процессе эволюции управленческих практик, и не только о востребованности определенных компетенций, но и об их сформированности, все более полном утверждении понимания того, как должно осуществляться управление, и о стремлении реализовывать эти управленческие модели на практике.

Важное место в нашем исследовании занимает его инструментальная часть. Замена классической модели социологического опроса фреймовой структурой предоставила нам несколько преимуществ при изучении и интерпретации востребованных управленческих компетенций. Сложная индикативная система с развернутой операционализацией компонентов позволила нивелировать проблему объективизации эмпирической информации. Оценивая предлагаемые композиционные формы, респонденты связывали числовую информацию с ее описательной частью. Таким образом, мы получили детализированную картину управленческого мышления [32], которая при помощи методов математической статистики сложилась в управленческие компетенции.

В результате исследования мы получили информацию о востребованных управленческих компетенциях в местах их локализации, провели сравнительный анализ и выявили определенные тенденции. Полученные результаты представляют, на наш взгляд, не только сугубо научный интерес, но могут быть использованы на практике, в частности, для повышения квалификации управленческих кадров, в преподавании ряда дисциплин в высших учебных заведениях.

Список литературы

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М., 2004.
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000.
3. Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. А. В. Тихонов. М., 2015.
4. Макаров С. Экспертные системы в государственном управлении // Современные механизмы диагностики и оценки компетенций государственных служащих: отчет НИР (заключительный). М., 2013. С. 569—739.
5. Abu-Hussain J. Leadership styles and value systems of school principals // American Journal of Educational Research. 2014. Vol. 2, № 12. P. 1267—1276. doi: 10.12691/education-2-12-22.
6. Американская социологическая мысль: тексты / под ред. В. Добренкова. М., 1994.
7. Тюрина Ю. А. Деятельностный подход в социологии в исследовании отечественного образования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. Экономика. 2008. № 3. С. 294—306.
8. Богатырева К. А. Место концепции предпринимательской ориентации в современных управленческих исследованиях // Современная конкуренция. 2015. Т. 9, № 1(49). С. 22—38.
9. Блумер Г. Символический интеракционизм: перспектива и метод. М., 2017.
10. Завершнева Е. Записные книжки Л. С. Выготского. Избранное. М., 2018.
11. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами. М., 2016.
12. Макаров С. Н. Экспертные системы в государственном управлении. Смоленск, 2014.
13. Паниотто В. Количественные методы в социологических исследованиях. Киев, 2003.
14. Gorban A., Kegl B., Wunsch D., Zinovyev A. Principal manifolds for data visualisation and dimension reduction. Series: Lecture notes in computational science and engineering. Berlin ; Heidelberg ; N.Y., 2007.
15. Thurstone L. Attitudes can be Measured // American Journal of Sociology. 1928. Vol. 33. P. 529—554.
16. Татарова Г. Основы типологического анализа. М., 2007.
17. Козак Н. Формирование коллектива организации. Библиотека топ-менеджера. М., 2016.
18. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. М., 2017.
19. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. М., 2018.
20. Калабин А. Управление голосом. М., 2006.
21. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996.
22. Бударина А. Homo Universalis: статус и содержание профессиональной универсальности личности // Выбор профессии: самоопределение, конкуренция, успех : матер. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. СПб., 2011. С. 17—24.
23. Бабич Н. Контент-анализ популярности типологического метода в западной социологии XX в. // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2008. № 27. С. 30—37.
24. Гайдышев И. Анализ и обработка данных: специальный справочник. СПб., 2001.
25. Агзамов Р. Социально-управленческая компетенция в проблемном поле социологии управления // Вестник Башкирского университета. 2013. Т. 18, № 4. С. 1224—1229.
26. Тейт К. Работай легко. Индивидуальный подход к повышению продуктивности. М., 2015.
27. Щербина В. Рационализирующие, диагностические, управленческие социальные технологии. М., 2018.

28. *Белаиова В.* Моральные и материальные виды стимулирования // *Инновационная наука*. 2017. Т. 2, № 4. С. 179—181.
29. *Минков Е.* Мотивация. Структура и функционирование. М., 2014.
30. *Эммонс Р.* Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности. М., 2004.
31. *Тихонов А.* Социология управления: фундаментальное и прикладное знание. М., 2014.
32. *Щедровицкий Г.* Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология : курс лекций. М., 2003.

Об авторах

Владимир Вениаминович Кривошеев, доктор социологических наук, доцент, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: VKrivosheev@kantiana.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1380-6041>

Сергей Николаевич Макаров, доктор социологических наук, доцент, Смоленский государственный университет, Россия.

E-mail: snmak75@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8563-0631>

MANAGERIAL COMPETENCIES REQUIRED: A COMPARATIVE ANALYSIS OF MOSCOW AND THE KALININGRAD REGION

V. V. Krivosheev^a

S. N. Makarov^b

^a Immanuel Kant Baltic Federal University
14, A. Nevskogo St., Kaliningrad, Russia, 236016

^b Smolensk State University
4, Przhevalsky St., Smolensk, Russia, 214000

Received 28 June 2019

doi: 10.5922/2079-8555-2020-1-10

© Krivosheev V.V., Makarov S.N., 2020

In a post-industrial society, social processes are dynamic, complex, and diverse. Social interaction management is turning into a competency in its own right. This competency is shaped by many factors, which are affected by the institutional setup as well as the individual features and localisation of the subject and object of management. Investigating and developing the managerial competencies that are necessary for the successful operation of society is a major trend in contemporary science. Studies in the area require an interdisciplinary approach. The aim of this research is to identify the managerial competencies that are crucial for the adequate and stable functioning of regional administration systems. An analysis of the components of managerial competencies and their factors is carried out to identify their status in the centre of an exclave region (Kaliningrad) and in Moscow. The study draws on the authors' frame-based methodology (Rospatent No. 2012660535), which makes it possible to obtain objective empirical information on competency factors and their types.

To cite this article: Krivosheev, V. V., Makarov, S. N. 2020. Managerial competencies required: a comparative analysis of Moscow and the Kaliningrad region, *Balt. Reg.*, Vol. 12, no 1, p. 181–194. doi: 10.5922/2078-8555-2020-1-10.

Sought-after competencies and their indicative structures were identified for each region. The findings are not only of theoretical importance but are well adapted for practical purposes, particularly, for advanced training of managers and teaching related university disciplines.

Keywords:

management, exclave region, administration, leadership, leadership management, managerial competency

References

1. Bell, D. 2004, Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt sotsial'nogo prognozirovaniya [The upcoming post-industrial society. Social Forecasting Experience], Moscow, 944 p. (In Russ.)
2. Kastel's, M. 2000, Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kul'tura [The Information Age: Economics, Society and Culture], Moscow, 608 p. (In Russ.)
3. Tikhonov, A. V. (ed.) 2015, Sotsiologiya upravleniya: Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar' [Sociology of Management: Theoretical and Applied Dictionary], Moscow, 480 p. (In Russ.)
4. Makarov, S. 2013, Expert systems in public administration, Sovremennye mekhanizmy diagnostiki i otsenki kompetentsii gosudarstvennykh sluzhashchikh [Modern mechanisms for the diagnosis and assessment of competencies of civil servants], research report (final), Yu. Sinyagin (head of works), Moscow, RANKhiGS, p. 569—739 (In Russ.).
5. Abu-Hussain, J. 2014, Leadership styles and value systems of school principals, American Journal of Educational Research, vol. 2, no. 12, p. 1267—1276. doi: 10.12691/education-2-12-22.
6. Dobrenkov, V. (ed.) 1994, Amerikanskaya sotsiologicheskaya mysl': teksty [American Sociological Thought: Texts], Moscow, MGU, 496 p. (In Russ.).
7. Tyurina, Yu. A., 2008, An active approach in sociology in the study of national education, Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta, ser. 12, Economy [Bulletin of St. Petersburg University. Ser. 12, Economics], no. 3, p. 294—306 (In Russ.).
8. Bogatyreva, K. A., 2015, The place of the concept of entrepreneurial orientation in modern management research, Sovremennaya konkurentsia [Modern competition], vol. 9, no. 1(49), p. 22—38 (In Russ.).
9. Blumer, G. 2017, Simvolicheskii interaksionizm: perspektiva i metod [Symbolic Interactionism: Perspective and Method], Moscow, 344 p. (In Russ.).
10. Zavershneva, E. 2018, Zapisnye knizhki L. S. Vygotskogo. Izbrannoe [Notebooks L. S. Vygotsky. Favorite], Moscow, 615 p. (In Russ.).
11. Sazerlend, Dzh. 2016, Scrum. Revolyutsionnyi metod upravleniya proektami [The revolutionary project management method], Moscow, 288 p. (In Russ.).
12. Makarov, S. N. 2014, Ekspertnye sistemy v gosudarstvennom upravlenii [Expert systems in public administration], Smolensk, 248 p. (In Russ.).
13. Paniotto, V. 2003, Kolichestvennye metody v sotsiologicheskikh issledovaniyakh [Quantitative methods in sociological research], Kiev, 269 p. (In Russ.).
14. Gorban, A., Kegl, B., Wunsch, D., Zinovyev, A. 2007, Principal manifolds for data visualisation and dimension reduction, Series: Lecture notes in computational science and engineering, Berlin-Heidelberg-New York, 328 p.
15. Thurstone, L. 1928, Attitudes can be Measured, American Journal of Sociology, no. 33, p. 529—554.
16. Tatarova, G. 2007, Osnovy tipologicheskogo analiza [Basics of typological analysis], Moscow, 236 p. (In Russ.).
17. Kozak, N. 2016, Formirovanie kolektiva organizatsii. Biblioteka top-menedzhera [Team building organization. Top Manager Library], Moscow, 70 p. (In Russ.).
18. Festinger, L. 2017, Teoriya kognitivnogo dissonansa [Theory of Cognitive Dissonance], Moscow, 340 p. (In Russ.).
19. Adizes, I. 2018, Ideal'nyi rukovoditel'. Pochemu im nel'zya stat' i chto iz etogo sleduet [The perfect leader. Why they can't become and what follows from this], Moscow, 264 p. (In Russ.).

20. Kalabin, A. 2006, *Upravlenie golosom [Voice control]*, Moscow, 160 p. (In Russ.).
21. Shtompka, P. 1996, *Sotsiologiya sotsial'nykh izmenenii [Sociology of social change]*, Moscow, 416 p. (In Russ.).
22. Budarina, A. 2011, *Homo Universalis: the status and content of professional personality universality, Vybor professii: samoopredelenie, konkurentsia, uspekhi [Choice of a profession: self-determination, competition, success]*, Materials of the all-Russia scientific-practical conference with international participation, St. Petersburg, p. 17—24 (In Russ.).
23. Babich, N. 2008, *Content analysis of the popularity of the typological method in Western sociology of the twentieth century, Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovanie [Sociology: methodology, methods, mathematical modeling]*, no. 27, p. 30—37 (In Russ.).
24. Gaidyshev, I. 2001, *Analiz i obrabotka dannykh: spetsial'nyi spravochnik [Data Analysis and Processing: Special Reference]*, St. Petersburg, 750 p. (In Russ.).
25. Agzamov, R. 2013, *Social and managerial competence in the problem field of management sociology, Vestnik Bashkirskogo universiteta [Bulletin of Bashkir University]*, vol. 18, no. 4, p. 1224—1229. (In Russ.).
26. Teit, K. 2015, *Rabotai legko. Individual'nyi podkhod k povysheniyu produktivnosti [Work easy. Individual approach to increase productivity]*, Moscow, 336 p. (In Russ.)
27. Shcherbina, V. 2018, *Ratsionaliziruyushchie, diagnosticheskie, upravlencheskie sotsial'nye tekhnologii [Rationalizing, diagnostic, managerial social technologies]*, Moscow, 416 p. (In Russ.)
28. Belashova, V. 2017, *Moral and material types of incentives, Innovatsionnaya nauka*, vol. 2, no. 4, p. 179—181 (In Russ.).
29. Minkov, E. 2014, *Motivatsiya. Struktura i funktsionirovanie [Motivation. Structure and function]*, Moscow, 416 p. (In Russ.).
30. Emmons, R. 2004, *Psikhologiya vysshikh ustremlenii: motivatsiya i dukhovnost' lichnosti [Psychology of higher aspirations: personal motivation and spirituality]*, Moscow, 414 p. (In Russ.).
31. Tikhonov, A. 2014, *Sotsiologiya upravleniya: fundamental'noe i prikladnoe znanie [Sociology of Management: Fundamental and Applied Knowledge]*, Moscow, 560 p. (In Russ.).
32. Shchedrovitskii, G. 2003, *Orgupravlencheskoe myshlenie: ideologiya, metodologiya, tekhnologiya: kurs lektsii [Organizational thinking: ideology, methodology, technology: lecture course]*, Moscow, 480 p. (In Russ.).

The authors

Prof. Vladimir V. Krivosheev, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: VKrivosheev@kantiana.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1380-6041>

Prof. Sergey N. Makarov, Smolensk State University, Russia.

E-mail: snmak75@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8563-0631>
