



Профессиональный самоменеджмент: источники знаний и базовые компетенции

Спивак В.А.¹

¹ Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье рассмотрены перспективы восприятия самоменеджмента как полноценного вида науки и практики менеджмента. Достижения современного менеджмента, психологии, социологии и других гуманитарных наук должны быть признаны и использованы в качестве основ компетенций в области самоменеджмента. Автор предлагает широкий состав компетенций самоменеджмента, основанный на достижениях современных фундаментальных и прикладных гуманитарных дисциплин, способствующих повышению системности в решении проблем жизни, деятельности, развития человека и навыков менеджмента. Данный состав компетенций может служить как ориентиром в саморазвитии человека, так и основой развития его навыков менеджмента, определения областей самоисследований и тематики для преподавания самоменеджмента.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: самоменеджмент, источники компетенций, состав компетенций самоменеджмента.

Professional self-management: sources of knowledge and basic competencies

Spivak V.A.¹

¹ The St. Petersburg State University of Economics, Russia

Введение

Управление – элемент, функция *организованных систем* различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей [9] (Dudin, Lyasnikov, Frolova, 2017).

Управление является свойством и потребностью больших и сложных систем, видом экономической деятельности, областью, элементом любой человеческой деятельности. В коллективных формах трудовой деятельности реализуются все функции управления, а в индивидуальной не все, но большинство, и речь тогда идет о самоуправлении, или самоменеджменте. Качество деятельности, результаты, успешность в значительной степени зависят от качества управления.

Общероссийский классификатор кодов экономической деятельности (ОКВЭД-2) [5] включает управление в состав каждой области экономической деятельности, а менеджмент как научная специальность включен в совокупность паспортов научных специальностей ВАК РФ [6].

Качество управления определяют представители различных групп интересов, и их оценки отражают степень исполнения их субъективных ожиданий, уровень достижения целей, объем использованных ресурсов и многое другое. Например, акционеры определяют эффективность организации и качество управления по отдаче на инвестиции, дивидендам на акции, сотрудники организации могут принимать во внимание массу параметров, составляющих их представление о хорошем месте работы, покупатели продукции в качестве критерия качества управления организацией, чью продукцию они приобретают, часто рассматривают на основе соотношения «цена – качество». При всем разнообразии точек зрения на качество управления в составе ключевых факторов обеспечения высокого качества управления, наряду со многими другими, называют уровень компетентности руководства, или менеджмента организации.

Однако наблюдение за поведением менеджмента реальных организаций, за тем, как публичные менеджеры анализируют и прогнозируют деятельность и результаты организаций, как осуществляют взаимодействие с потребителями и внутри организаций, зачастую демонстрируют недостаток системного мышления, социальной ответственности, низкий уровень компетенций в области современного менеджмента. Почти невозможно услышать даже от менеджеров высшего уровня, выступающих в публич-

ABSTRACT:

The article considers the prospects for perception of self-management as a legitimate kind of science and management practice. Achievements of modern management, psychology, sociology and other human sciences should be recognized and used as the basis for competencies in self-management. The author suggests a wide range of self-management competencies based on the achievements of modern fundamental and applied humanities that enhance the systemic character in solving problems of life, activity, human development and management skills. These competencies can serve as a reference point in the self-development of a person, and the basis for developing his management skills, identifying areas of self-research and topics for self-management training.

KEYWORDS: Self-management, sources of competencies, composition of self-management competency

JEL Classification: M50, M53, M59

Received: 14.09.2017 / Published: 31.10.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Spivak V.A. (va-spivak@yandex.ru)

CITATION:

Spivak V.A. (2017) Professionalnyy samomenedzhment: istochniki znaniy i bazovye kompetentsii [Professional self-management: sources of knowledge and basic competencies]. Rossiyskoye predprinimatelstvo. 18. [20]. – 2933-2950. doi: [10.18334/rp.18.20.38415](https://doi.org/10.18334/rp.18.20.38415)

ном пространстве, такие категорийные термины, как миссия организации, видение ее будущего, «умные» цели, обоснование выбранной стратегии, принципы управления, политика организации и т.п. Крупные лидеры не отдадут себе отчет в субъективности их точки зрения, в наличии у других людей иного, не менее обоснованного мнения, в необходимости работать над образом, имиджем самого себя, своей группы, над осознанием модели оппонентов, чтобы прогнозировать поведение, направленность, ожидания, установки свои и других, меру эгоизма, алчности, самоуверенности, субъективизма [23] (*Spivak, 2015*).

Многие из руководителей изучали менеджмент давно и с тех пор не уделяли должного внимания саморазвитию, многие вообще не демонстрируют компетенций в этой области. Использование результатов современной психологии, социологии, социальной психологии вообще редкая вещь для убеждения руководителем своих последователей и оппонентов, поскольку эти предметы либо вообще не изучались, либо прочно забыты и заменены на собственное представление о здравом смысле, собственный специфический опыт. Правда, в последнее время наблюдается тенденция к переходу от непрофессиональных факторов эффективности менеджеров, таких как административный ресурс, связи с органами власти и даже криминалитетом, к повышению требований к уровням квалификации. Этому способствует, в частности, разработка и внедрение в России системы профессиональных стандартов, единой рамки квалификаций и независимой оценки квалификации, а также изменения в системе профессионального образования [7]. До сознания и работников, и руководителей доводится мысль о необходимости постоянного самообразования и саморазвития, что требует и совершенствования в области управления собственной жизнью, где каждое новое дело, каким может стать, например, занятие самообразованием, вызывает изменения в других сферах. Самоменеджмент должен быть той категорией деятельности, осуществление которой требует высокого уровня профессионализма.

Экспрес-анализ источников, рассматривающих явление самоменеджмента и рекомендуемых в качестве учебников для вузов по дисциплинам, называемым «Самоменеджмент», «Самоменеджмент и личная эффективность руководителя», «Тайм-менеджмент» и т.п., показывает их общую направленность на изложение прикладных знаний, полезных в решении конкретных жизненных проблем, превалирующим из которых выглядит зачастую тайм-менеджмент [8-10, 15-17, 25] (*Grishina, 2016; Dudin, Lyasnikov, Frolova, 2017; Zayvert, 1991; Parakhina, Perov, Bondarenko, Boris,*

ОБ АВТОРЕ:

Спивак Владимир Александрович, профессор кафедры управления персоналом, доктор экономических наук, профессор, почетный работник ВПО (va-spivak@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Спивак В.А. Профессиональный самоменеджмент: источники знаний и базовые компетенции // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 20. – С. 2933-2950. doi: [10.18334/rp.18.20.38415](https://doi.org/10.18334/rp.18.20.38415)

Ganshina, Kalyugina, Tikhonova, Chernousova, Shatskaya, Shelkoplyasova, 2012; Simonova, 2007; Isachenko, 2017; Tsivun, Panasyuk, 2016). Погружение и извлечение из сознания человека фундаментальных знаний по областям науки, составляющим базу прикладных рекомендаций, выводится за рамки источников и оставляется на усмотрение исследователя, читателя [1-3, 20, 21] (*Bazarova, 2011; Buzni, 2017a; Buzni, 2017b; Simonova, 2011; Sinyagin, Krichevskiy, 2012*). По-видимому, предполагается, что фундаментальные основы управления человеком известны ему самому из пройденных когда-то дисциплин в процессе получения образования. Такая ситуация несколько похожа на ту, как если бы медицина предлагала вам справочники по болезням и не занималась бы важнейшей функцией - анализом вашего организма, его специфики, причин неблагополучия и постановкой диагноза, предполагая, что вы сами достаточно компетентны, чтобы все это проделать.

Фундаментальная научная составляющая управления самим собой, аспектами собственной жизни способствует более глубокому самопознанию, проникновению в природу вещей, имеющих отношение или являющихся объектами, субъектами, предметами самоменеджмента, раскрытию их системной сущности, взаимосвязей, проблем и формированию новых, системных, нестереотипических компетенций в «постановке грамотного диагноза» и решении проблем.

Рассмотрим возможности, которые открывает человеку использование научного подхода и достижений современного менеджмента в управлении собственной жизнью, деятельностью и развитием.

Некоторые основы научного подхода

Научный подход подразумевает компетентное исследование свойств и особенностей объекта изучения, установление его существенных признаков, свойств, качеств, закономерностей развития, связей, факторов, определяющих поведение. Он позволяет, в отличие от обыденного, религиозного, художественного, мистического, идеологического и других подходов (хотя и не исключает влияние на субъекта-исследователя этих подходов), выявить и использовать глубинные, существенные системообразующие факторы, приблизиться к истинному знанию. Цели науки: описать, объяснить, предсказать (спрогнозировать).

Логика научного познания может быть представлена следующим образом. Невозможность объяснить новые данные в рамках имеющихся представлений порождает познавательное противоречие, требующее анализа и составляющее **проблему** (она обычно формулируется в виде вопроса), далее формулируется одна или ряд **гипотез** (предположительных ответов); для проверки гипотезы с помощью обоснованно отобранных методов организуется эксперимент, получение **эмпирических (опытных) данных**, в дальнейшем **обрабатываемых** и **интерпретируемых**. В случае получения удовлетворительных результатов эксперимента проводится исследование с целью распространения методов на всю систему. Это этапы научного исследования, в рамках

которого реализуются **методы исследования** - обоснованные нормированные способы его осуществления. Методы в значительной степени определяют достоверность полученных данных.

Теория представляет собой систематизированное описание, объяснение и предсказание явлений в определенной области на базе широко подтверждаемой гипотезы, она существует до тех пор, пока не накапливается определенное количество противоречащих ей данных, требующих пересмотра теории вплоть до отказа от нее. Развитие науки, в основном, и представляет собой развитие и смену теорий, охватывающих все большее количество явлений, учитывающих достижения прогресса и все более надежно служащих практике [22, с. 167-172] (*Spivak, 2014*).

Научный подход подразумевает строгое выполнение методологии научного познания, восприятие системной сущности живых объектов и множества факторов влияния на них, включая ситуации, стремление к объективности (или минимизации субъективности), исследование и осмысление накопленных знаний, точек зрения, мнений, опыта множеств людей и их обобщение, классификацию, систематизацию, выявление закономерностей, разработку теорий и их обоснование, проработанность деталей, экспериментальную апробацию, эмпирическое подкрепление. Модели, на основе которых осуществляется познание, отбираются или разрабатываются с нацеленностью на получение таких критериев качеств, как наибольшая адекватность модели объекту, полнота представления исследуемого множества элементов, свойств, связей систем, непротиворечивость, измеряемость ключевых качеств, свойств, терминологическая определенность, получение описаний и объяснений, достаточных для глубинных представлений о сущности, причинах, факторах поведения и возможность разработки приемлемых прогнозов жизнедеятельности, развития, поведения системы в изменяющихся условиях. Эмпирическая обоснованность обеспечивается собственным опытом исследователя, экспериментальной проверкой гипотез, одобрением научного сообщества и практиков, позитивным опытом других исследователей и практиков в части получения удовлетворительных объяснений происходящего с системой и прогнозирования поведения. Подход определяет, дает установку на восприятие объекта, явления, на область познания, на расстановку приоритетов, на принципы, на область и критерии выбора моделей.

Системный подход строится на осознании системной сущности, сложности, неоднозначности, неоднородности систем, на требованиях учитывать все возможные и доступные познанию факторы и свойства систем, явлений, ситуаций. Системный подход является формой реализации научного подхода, обеспечивающей наиболее высококачественные и убедительные по сравнению с другими подходами результаты, но при этом он все же не гарантирует полную объективность познания в силу сложности неполной познаваемости живых систем, ситуаций и причин поведения, а также необходимости моделировать как системы, так и ситуации, неустранимости субъективности исследователя, который его применяет.

Укажем на наличие двух объективных законов существования человеческих систем: закон жизненного цикла, включающий этапы роста, относительной стабильности, деградации, постоянные изменения свойств, качеств, параметров, и закон объективности субъективизма человека в силу уникальности его личности. Пока человек – субъект, он не может быть полностью объективным по определению.

Мы полагаем, что самоменеджмент – это реализация потенциала научного подхода, достижений науки и практики управления и других гуманитарных наук по отношению к себе и собственной жизни с целью повышения эффективности решения проблем во всех областях жизни и качества принимаемых решений. Субъект познания и управления, исследователь – вы сами, объект – также вы сами и ваша жизнь, предмет – та или иная сторона вашей жизни, факторы влияния, ваши качества как профессионала и личности, в контексте разных жизненных ситуаций, видов деятельности. Отсюда проистекает крайняя субъективность познания объекта и управления его поведением, деятельностью, развитием, которая приближает данную область науки к области индивидуального творчества. Решаемые проблемы – несоответствие между реалиями жизни, деятельности, между достигнутыми объектом результатами и его желаниями, ожиданиями, представлениями об успехе и достижениях. Субъективны и оценки качества жизни, успехов и неудач, говоря о которых, следует определять специфику и интересы оценщика, той группы интересов, которую он представляет. Субъективны модели оценки, критерии оценки, факторы, влияющие на оценку, как явные, так и скрытые.

Качества принимаемых в своей жизни субъектом решений определяется как самим субъектом, так и иными значащим для субъекта лицами, представителями групп интересов. Мнение других имеет разное значение для субъекта, но полностью игнорировать их не всегда удается: жить в обществе и быть свободным от общества невозможно [11, 12, 14] (*Zaytsev, 2016; Korosteleva, 2016; Luchkina, 2016*).

Критериями или мерилami качества принимаемых жизненных решений могут выступать степень достижения цели, соотношение затрат ресурсов разного вида и достигнутых результатов, субъективные ощущения типа чувства «глубокого удовлетворения», удовольствия, инсайта и т.п. в позитивном спектре эмоций, а также эмоции из негативного спектра, такие как гнев, разочарование, обида, стресс. На основании негативных эмоций может возникнуть крайне тяжелая психическая реакция типа аффекта, дистресса, депрессии, внутриличностного конфликта.

С научной точки зрения решение должно быть максимально компетентным, обоснованным, рациональным, непротиворечивым, актуальным, значимым, достоверным, убедительным для других.

Повышению вероятности принятия высококачественного или хотя бы вполне удовлетворительного решения и снижению вероятности негативного его результатов способствует реализация в самоуправлении научного подхода.

Место самоменеджмента в профстандарте руководителя

Профессиональный стандарт «Вид экономической деятельности (область профессиональной деятельности): управление (руководство) организацией», утвержденный в 2010 году Минобрнауки РФ и РСПП [19], представил требования к профессионализму и уровням квалификации работников в новом, по сравнению с квалификационными характеристиками, формате и послужил прообразом ныне уже разработанных, вводимых в действие Постановлениями Минтруда РФ [7], а также разрабатываемых профессиональных стандартов. В нем было предусмотрено для руководителей 8 уровня квалификации (Председатель совета директоров, член совета директоров, корпоративный директор, Председатель (член) попечительского (наблюдательного) совета) и 7 уровня (Генеральный директор, директор, управляющий, управляющий директор, исполнительный директор, руководитель организации) в составе ряда единиц профессионального стандарта наличие такого умения, как «осуществлять самоменеджмент».

Для уровня квалификации 5.2. (Руководитель (начальник, заведующий) (функционального) подразделения, руководитель проекта, начальник цеха) единица профстандарта прописана отдельно следующим образом:

5/2 D.3. Управлять собой и своим временем (самоменеджмент)

Основные трудовые действия

Планировать и осуществлять контроль использования времени. Проводить постановку приоритетных целей. Производить выбор задач по срочности и важности. Управлять своим поведением, эмоциями и поведением своего окружения.

Другие характеристики квалификационного уровня

Руководить деятельностью в рамках подразделения. Ответственность за решение поставленных функциональных задач на уровне организации.

Необходимые знания

Деловой этикет. Основы педагогики, социологии, психологии и организации труда. Основы профессиографии. Передовой отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами, социально-психологические методы управления. Порядок ведения табельного учета. Принципы, методы и технологии рационального использования времени. Приоритеты и интересы и особенности осуществления контактов групп, индивидов.

Необходимые умения

Самостоятельно управлять деятельностью, требующей решения проблем со множеством факторов, часть из которых приводит к непредсказуемым изменениям. Демонстрировать элементы творческого подхода (в рамках требований по безопасности).

Ключевые слова данного состава компетенций выглядят следующим образом: управление временем, расстановка приоритетов, управление эмоциями (высокий эмоциональный интеллект), ответственность за себя и других, деловой этикет, дело-

вая этика. А также: основы педагогики, социологии, психологии и организации труда. Основы профессиографии. Передовой отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами, социально-психологические методы управления. Порядок ведения табельного учета. Приоритеты и интересы и особенности осуществления контактов групп, индивидов. Документирование управления персоналом.

В наиболее полном виде данный перечень областей знаний, наряду со многими другими, представлен в рамках научного направления менеджмента «Управление персоналом».

Данный стандарт сейчас не действует в связи с переходом на новые профессиональные стандарты, но приведенные из него примеры показывают внимание системы образования и сообщества работодателей к самоменеджменту и дают представление о компетенциях, служащих залогом успеха в управлении самим собой.

Источники знаний для осуществления эффективного самоменеджмента

Предлагаем к рассмотрению состав основных источников знаний, полезных для повышения эффективности самоменеджмента, и модель системы компетенций в области самоменеджмента.

На *рисунке* показаны источники компетенций, обеспечивающих высокий научный и практический уровень самоменеджмента.

Далее мы рассмотрим потенциал указанных источников подробнее, но для начала определим общие задачи в области самоменеджмента.

Общая задача самоменеджмента: изучение (знать) и экстраполяция (уметь применять, владеть) компетенций, знаний, умений из области менеджмента и других гуманитарных наук в области самоменеджмента. Требуется осуществить переход от стихийного к научному самоуправлению, т.е. научиться распознавать, описывать, прогнозировать влияние и состояние факторов влияния на достижение субъектом ожидаемых целей, результатов, успеха. Для этого придется научиться или усовершенствовать свои навыки в научном, системном мышлении, обеспечивающем наибольшую вероятность достижения цели, но все же без уверенности в 100%-ном исполнении прогноза.

Актуальна задача снижения уровня субъективизма, более осмысленное и реализуемое стремление к объективности, к пониманию уникальности и ценности мнений других людей.

Конкретный человек обычно стремится к повышению уровня компетентности в распознавании, диагностике и решении разного рода «глобальных» и локальных проблем своей жизнедеятельности и развития, и компетентности в области самоменеджмента способны поддержать его в этом стремлении. Нижеследующий перечень компетенций, соотносящихся с различными областями управления, может восприниматься как «информация к размышлению» и адаптации к самопознанию и как источник потенциальных ассоциаций в случае поиска причин и факторов решения проблем

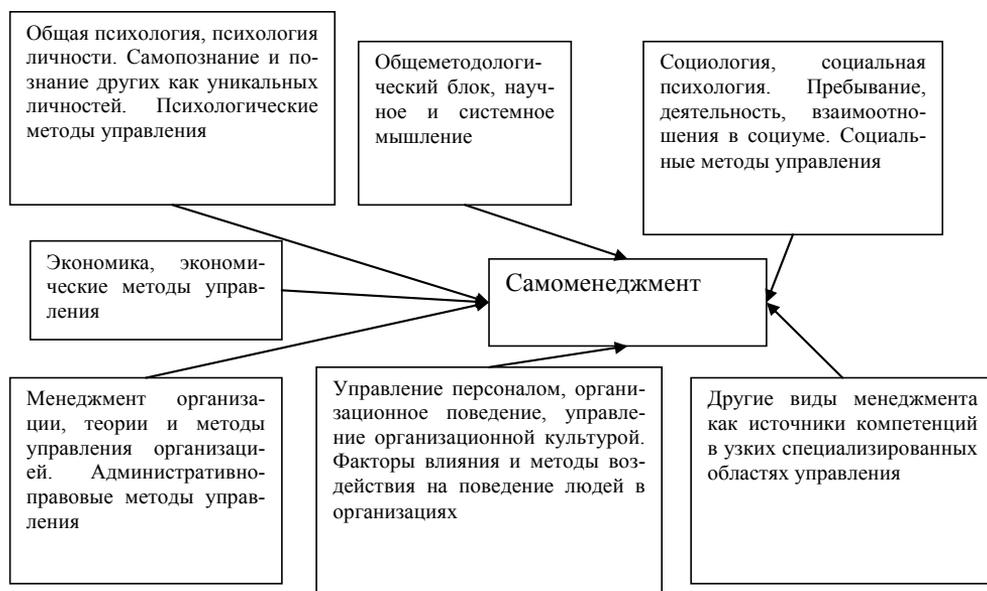


Рисунок. Источники компетенций самоменеджмента

Источник: составлено автором.

собственной жизни. В процессе анализа жизненных проблем и поиска их решений данный перечень может рассматриваться как список базовых определений для конкретизации вопроса: «может ли быть полезной и чем та или иная информационная единица, компетенция, и целесообразно ли погружение в ее специфику, чтобы разобраться в проблеме, определить ее и ее локализацию как можно точнее, принять и реализовать наиболее эффективное решение?».

Например, для постановки умной стратегической цели собственного развития нужен комплекс компетенций в следующих областях: стратегические разработки и факторы внешней и внутренней среды, бенчмаркинг (передовые и перспективные разработки в интересующей и близких областях), самопознание, включая миссию, видение будущего, обоснованная научная модель самого себя (адекватная, точная, непротиворечивая, измеряемая), оценка и измеряемые параметры этой модели, выбор обоснованного метода и показателей, исследование внешней среды, состава и степени влияния факторов, способствующих и препятствующих достижению цели, определение источников и реальности своевременного поступления всех необходимых видов обеспечения для достижения цели. Опираясь этим (неисчерпывающим) комплексом компетенций, можно разработать достаточно убедительную, обоснованную, грамотную цель.

Общеметодологический блок компетенций

Осознание эффективности, преимуществ и проблем в овладении научным подходом к познанию, процессом научно обоснованного принятия решений, решения проблем.

Овладение методами системного восприятия самого себя и окружающего мира, системным подходом, ситуативным подходом, приобретение навыков системного мышления.

Понимание и учет свойств систем, факторов их поведения, жизни, деятельности, развития.

Осознание неизбежности моделирования как научного метода и формы мышления, необходимости, источников и методов разработки моделей систем и ситуаций, их роли и места во всех аспектах жизни и деятельности.

Овладение методами компетентного целеполагания и определения факторов влияния на успех в достижении целей.

Умение уместно и эффективно применять регуляторы поведения человека: административно-правовые, организационно-средовые, в т.ч. составляющие качество трудовой жизни, социальные, социально-психологические, психологические, экономические.

Менеджерский блок компетенций

Овладение теоретической базой менеджмента как науки и практики управления.

Восприятие организации как сложной большой живой системы, многообразия ее свойств и моделей, как внешней среды трудовой жизни человека.

Разработка моделей субъектов и объектов в различных областях и ситуациях управления: эвристических, структурных, факторных, функциональных, параметрических, программно-целевых, включая дерево целей, и других.

Овладение основами теории и практики стратегического самоменеджмента, включая разработку миссии системы, видения будущего, целей, стратегии, философии, принципов, политики в самоуправлении, планов, программ и их реализации в разнообразных условиях внешней и внутренней среды субъекта.

Владение навыками текущего управления как способами достижения стратегических целей.

Осознание многообразия организационных факторов влияния на требования к работнику и его поведение (культура, этика, средства труда, производственные факторы, содержание труда, организация труда, социальные, социально-психологические, психологические факторы и т.п.).

Знание типологии целей, владение методами компетентного целеполагания, методами «умного» целеполагания, структуризации и ранжирования целей, разработки «дерева целей», программно-целевого управления.

Знание методов исследования и осуществления функций управления: анализ ситуации, причастных к возникновению ситуации субъектов и объектов и их роли в проявлении неблагополучия и достижении целей, установление причин и факторов влияния на проблему, определение, формулировка проблемы, формулировка «умных» целей, определение критериев достижения цели, выдвижение, оценка и выбор наиболее предпочтительной гипотезы решения проблемы, планирование реализации наиболее предпочтительной гипотезы, обеспечение выполнения плана всеми видами ресурсов, нормирование требующихся ресурсов, организация деятельности, стимулирование персонала (в некоторых источниках - лидерство), учет исполнения планов, контроль, координация деятельности с партнерами, регулирование по отклонениям от планов, корректировка планов, получение, анализ и интерпретация результатов.

Овладение методами и спецификой реализации функций управления в различных организациях, отраслях, на разных уровнях, в разных странах и регионах, на разных стадиях развития, включая кризисы.

Знание методов и факторов развития организацией своих работников и менеджмента.

Умение совершенствовать и компетентно применять методы управления людьми в организациях, включая административно-правовые, экономические, социально-психологические.

Умение исследовать собственный уровень обоснованности претензий на карьерное развитие.

Умение измерять профессиональные и личностные качества, как собственные, так и других людей.

Уметь компетентно применять индивидуальные и групповые методы принятия решений, решения проблем.

Владеть познаниями и методами в области осуществления организационных изменений и преодоления сопротивления изменениям.

Психологические компетенции

Понимание специфики реализации функций управления в отношении себя как личности и по отношению к другим личностям.

Повышение уровня компетентности в области методов познания и моделирования собственной личности и личностей других людей, определения факторов влияния на текущее состояние и развитие личности, в том числе с учетом этапа жизненного цикла.

Совершенствование своего стиля познания, усиление роли научного, системного познания и мышления.

Умение разрабатывать или адаптировать к себе имеющиеся модели личности и ее отдельных качеств, разрабатывать и совершенствовать свой имидж и бренд.

Овладение знаниями в области особенностей, свойств, качеств личности, влияния на ее поведение психических процессов и свойств, а также индивидуально-типоло-

гических особенностей с целью компетентного решения проблем психологического характера либо самостоятельно, либо с привлечением компетентных специалистов в соответствующей области

Понимание и учет высокой степени значимости личностных качеств субъектов взаимодействия и влияния личностных качеств в различных областях жизни и деятельности. Овладение методами выявления и учета личностных качеств в различных ситуациях внешней и внутренней среды личности.

Распознавание, диагностика и поведение с целью минимизации последствий или устранения внутриличностного конфликта, негативных эмоциональных состояний.

Наличие достаточного уровня представлений о методах психодиагностики и психокоррекции личности и качествах методов.

Знание и умение применять методы формирования мотивации и самомотивации к постоянному развитию.

Социологические и социально-психологические компетенции

Понимание социально-психологической специфики и знание методов управления поведением субъекта в социуме.

Развитие навыков в области теории групп, взаимодействия личности и группы, установления статусов и исполнения ролей, налаживания продуктивных коммуникаций в группе.

Развитие навыков в области эффективных коммуникаций, взаимодействия, лидерства, командообразования, коллективной творческой мыследеятельности при решении проблем, принятии решений.

Распознавание, диагностика текущего состояния группы, устранение проблем, противоречий и внутригрупповых конфликтов с учетом системной природы субъектов и ситуаций.

Экономические компетенции

Владеть навыками в применении экономических методов управления к собственной жизни и деятельности и к регулированию поведения других людей.

Владеть знаниями в таких областях экономики, как эффективность, бизнес-планирование, финансы, статистика, ценообразование, отдача на инвестиции, прибыль, затраты, экономический баланс, экономические стимулы, виды планирования в зависимости от горизонта и подхода (программно-целевое, текущее, оперативное, календарное, сетевое и т.п.).

Локальные проблемы, выявленные на основе исследования проблем собственной жизни, деятельности, перспектив развития

Развитие профессиональных качеств работников и руководителей как задача организации. Саморазвитие работников организации в целях достижения целей организации.

Развитие и саморазвитие личностных качеств: моделирование, параметрирование, оценка, психокоррекция. Повышение уверенности в себе как фактор саморазвития и результат применения данных компетенций. Исследование и совершенствование собственного имиджа, репутации, создание собственного бренда и ребрендинг.

Проблемы субъекта в достижении власти и влияния, карьерного развития и пути их решения.

Повышение качества и креативности решаемых проблем, компетентности, обоснованности и прогностического потенциала принимаемых решений.

Развитие лидерских качеств: коммуникации, в т.ч. поддерживающие, межличностные, личности и группы, межгрупповые (в т.ч. координация), приращение административного потенциала, умное целеполагание, предвидение или системное мышление, этика, командообразование, выявление мотивации и стимулирование, делегирование, эмоциональный интеллект, распознавание, диагностика, урегулирование конфликтов.

Совершенствование организации и нормирование собственного труда.

Управление ресурсами по видам обеспечения жизнедеятельности и развития системы, включая ресурс времени (тайм-менеджмент), финансы, информацию, образованность.

Организация собственной жизни и труда. Нормирование в жизни и трудовой деятельности.

Повышение уровня работоспособности и стрессоустойчивости, достижение баланса в жизни.

Повышение компетенций в области реализации функций управления, отдельных видов менеджмента.

Повышение уровня адаптивности, толерантности к изменениям, готовности к ним.

Повышение уровня понимания уникальности, субъективности, системной сущности и реализация системного подхода, развитие системного мышления как фактора более качественных решений.

Источники и виды компетенций в области управления персоналом как сферы реализации менеджерских и лидерских претензий

В качестве источников полезных знаний для самоменеджмента и для развития навыков успешного менеджмента целесообразно использовать соответствующие нормативные документы, учебные материалы, статьи, монографии. Обращаем внимание читателей на книгу «Развитие навыков менеджмента», представляющую, на наш взгляд, сочетание фундаментальных и прикладных разработок в области самоменеджмента [1] (*Bazarova, 2011*). Управление персоналом как область деятельности, касающаяся всех трудящихся, и область исследования факторов трудовой среды и трудовой жизни представлена множеством источников информации [например, 24] (*Spivak, 2007*). Мы приведем сведения только из одного – Паспорта научных специальностей ВАК РФ.

Итак, выписка из Паспорта научных специальностей, специальность «менеджмент», шифр 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством [6]:

Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления.

Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры.

Лидерство в организации. Типы и модели лидерства. Диалектика взаимосвязей лидера и последователей. Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения.

Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирования менеджеров высшего звена.

Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: разработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал.

Социальное развитие и социальное партнёрство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве. Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и коллективные договоры); механизмы регулирования трудовых отношений при различных формах собственности; мотивы и стимулы к труду, их взаимосвязи с трудовым поведением работников, удовлетворенностью трудом.

Данный состав компетенций для эффективного самоменеджмента, с одной стороны, не является всеобъемлющим и отражает только точку зрения автора, с другой стороны, может быть дополнен и изменен в соответствии с представлениями человека, являющегося уникальной личностью, живущей уникальной жизнью и воспринимающей все по-своему.

Правомерно рассматривать перечень компетенций как информацию к размышлению, стимул к познанию и выбору собственных путей и методов развития и управления своей жизнью.

Познание и погружение в специфику самоменеджмента в интересах самого дорогого для менеджера человека - его самого - способствует и повышению качества управления организацией, поскольку прирастает и объем компетенций в области менеджмента в целом.

Рассматриваемые компетенции в реальности должны применяться комплексно, уместно, системно, на основе исследования тех областей знаний, которые признаются субъектом полезными в каждом конкретном случае.

Заключение

Самоменеджмент является постоянной и актуальной областью деятельности субъекта.

Самоменеджмент может осуществляться стихийно, на основе субъективного обыденного подхода, опоры на собственный опыт, но значительные перспективы в повышении уровня принимаемых жизненно важных решений и качества решаемых проблем имеют научный подход к самоменеджменту.

Ключевые источники знаний, определяющие качество самоменеджмента, это методология научного подхода, менеджмент организации и другие виды менеджмента, в том числе управление персоналом, психология, социология, социальная психология, экономика.

Развитие навыков самоменеджмента, повышение эффективности жизнедеятельности и развития субъекта требует овладения значительным по составу и сложности перечнем компетенций и их адаптации к собственной специфике, ситуации, решаемой проблеме.

ИСТОЧНИКИ:

1. Базарова Л.А. Самоменеджмент как метод повышения устойчивости развития предприятия // Микроэкономика. – 2011. – № 6. – с. 75-77. – url: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17291760>.
2. Бузни А.Н. Идентификация и дифференциация понятий «тайм-менеджмент» и «самоменеджмент» // Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития: сборник статей победителей международной научно-практической конференции. 2017.
3. Бузни А.Н. Тайм-менеджмент и самоменеджмент как учебные дисциплины // Естественно-гуманитарные исследования. – 2017. – № 15(1). – с. 19-27. – url: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28925626>.
4. Вэттен Д., Камерон К. Развитие навыков менеджмента. – СПб: Издательский дом «Нева», 2004.

5. ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2). Оквэд-2. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.оквэд-2.рф> (дата обращения: 14.10.2017).
6. Официальный сайт ВАК РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://vak.ed.gov.ru/316> (дата обращения: 12.10.2017).
7. Официальный сайт Минтруда и соцзащиты РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 14.10.2017).
8. Гришина П.Ю. Применение педагогического дизайна при разработке программ профессионального обучения для руководителей высшего звена управления // Лидерство и менеджмент. – 2016. – № 1. – с. 33-50. – doi: 10.18334/lim.3.1.35022.
9. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Фролова Е.Е. Самоменеджмент. Интеллектуальный практикум. / Учебное пособие. 2017. – 204 с.
10. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках. / Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время. – М.: Экономика, 1991. – 21 с.
11. Зайцев А.А. Исследование разрыва теории и практики применения инновационных управленческих концепций современными предприятиями // Вопросы инновационной экономики. – 2016. – № 2. – с. 153-174.
12. Коростелева А.М. Современное представление о моделях человека в системе социально-экономических координат // Экономика труда. – 2016. – № 1. – с. 63-80.
13. Крук В.М. К проблеме обеспечения надежности сотрудника // Живая психология. – 2015. – № 3. – с. 221-234. – doi: 10.18334/lp.2.3.35108.
14. Лучкина В.В. Индивидуальное планирование развития персонала предприятия // Лидерство и менеджмент. – 2016. – № 2. – с. 133-148.
15. Парахина В.Н., Перов В.И., Бондаренко Ю.Р., Борис О.А., Ганшина Л.Н., Калюгина С.Н., Тихонова О.Б., Черноусова Е.В., Шацкая Е.Ю., Шелкоплясова Г.С. Самоменеджмент. / Учебное пособие. – М.: Издательство Московского университета, 2012.
16. Симонова А.А. Самоменеджмент как технология управления и саморазвития менеджера и персонала. – Екатеринбург: Уральский гос. пединститут, 2007.
17. Исаченко И.И. Основы самоменеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 17-18 с.
18. Большой энциклопедический словарь. – М.: «Большая Российская энциклопедия»; СПб: «Норинт», 2001. – 1252 с.
19. Профессиональный стандарт. Вид экономической деятельности (область профессиональной деятельности): управление (руководство) организацией. Квалификационный уровень – 5, 6, 7, 8. Национальное агентство сертификации управляющих. [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/4/3/4338a91b98638f2367f6352d3d19f770.pdf> (дата обращения: 14.10.2017).
20. Симонова А.А. // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 1. – с. 14-19. – url: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15600967>.

21. Снягин Ю., Кричевский Р. Менеджмент и самоменеджмент карьеры // Муниципальная служба. – 2012. – № 1(57). – с. 89-97.
22. Спивак В.А. Лидерство. – М.: Юрайт, 2014.
23. Спивак В.А. Лидерство в креативной экономике как научная специальность // Лидерство и менеджмент. – 2015. – № 4. – с. 223-250. – doi: 10.18334/lim.2.4.2095.
24. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров. – М.: Эксмо, 2007.
25. Цивун В.В., Панасюк М.О. Модель компетенций менеджера в условиях экономики знаний // Креативная экономика. – 2016. – № 7. – с. 869-882. – doi: 10.18334/се.10.7.35371.

REFERENCES:

- Bolshoy entsiklopedicheskiy slovar [The Great Encyclopedic Dictionary] (2001). (in Russian).
- Bazarova L.A. (2011). Samomenedzhment kak metod povysheniya ustoichivosti razvitiya predpriyatiya [Self-management as a method for increasing stability of enterprise development]. *Microeconomics*. (6). 75-77. (in Russian).
- Buzni A.N. (2017b). Taym-menedzhment i samomenedzhment kak uchebnye distsipliny [Time management and self-management as academic studies]. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya*. (15(1)). 19-27. (in Russian).
- Buzni A.N. (2017a). Identifikatsiya i differentsiatsiya ponyatiy «taym-menedzhment» i «samomenedzhment» [Time-management and self-management conception identification and differentiation] *Economics and management in the 21st century: sustainable development strategies*. (in Russian).
- Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Frolova E.E. (2017). Samomenedzhment. Intellectualnyy praktikum [Self-management. Intellectual workshop] Moscow. (in Russian).
- Grishina P.Yu. (2016). Primenenie pedagogicheskogo dizayna pri razrabotke programm professionalnogo obucheniya dlya rukovoditeley vysshego zvena upravleniya [Application of Pedagogical Design in the Development of Vocational Training Programs for Top Managers]. *Leadership and management*. 3 (1). 33-50. (in Russian). doi: 10.18334/lim.3.1.35022.
- Isachenko I.I. (2017). Osnovy samomenedzhmenta [Foundations of management] M.: INFRA-M. (in Russian).
- Korosteleva A.M. (2016). Sovremennoe predstavlenie o modelyakh cheloveka v sisteme sotsialno-ekonomicheskikh koordinat [Modern vision of human models in the system of socio-economic coordinates]. *Labor economics*. 3 (1). 63-80. (in Russian).
- Kruk V.M. (2015). K probleme obespecheniya nadezhnosti sotrudnika [To the problem of providing employees reliability]. *Living psychology*. 2 (3). 221-234. (in Russian). doi: 10.18334/lp.2.3.35108.

- Luchkina V.V. (2016). Individualnoe planirovanie razvitiya personala predpriyatiya [Individual planning of the development of the enterprise's staff]. *Leadership and management*. 3 (2). 133-148. (in Russian).
- Parakhina V.N., Perov V.I., Bondarenko Yu.R., Boris O.A., Ganshina L.N., Kalyugina S.N., Tikhonova O.B., Chernousova E.V., Shatskaya E.Yu., Shelkopyasova G.S. (2012). *Samomenedzhment [Self-management] M.: Izdatelstvo Moskovskogo universiteta.* (in Russian).
- Simonova A.A. (2007). *Samomenedzhment kak tekhnologiya upravleniya i samorazvitiya menedzhera i personala [Self-management as a technology of management and self-development of manager and staff] Yekaterinburg: Uralskiy gos. pedinstitut.* (in Russian).
- Simonova A.A. (2011). *Samomenedzhment rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Self-management of the head of educational institution]. Pedagogical education in Russia.* (1). 14-19. (in Russian).
- Sinyagin Yu., Krichevskiy R. (2012). *Menedzhment i samomenedzhment karery [Management and Career Self-Management]. Munitsipalnaya sluzhba.* (1(57)). 89-97. (in Russian).
- Spivak V.A. (2007). *Upravlenie personalom dlya menedzherov [Staff management for managers] M.: Eksmo.* (in Russian).
- Spivak V.A. (2014). *Liderstvo [Leadership] M.: Yurayt.* (in Russian).
- Spivak V.A. (2015). *Liderstvo v kreativnoy ekonomike kak nauchnaya spetsialnost [Leadership in Creative Economy as a Scientific Field]. Leadership and management.* 2 (4). 223-250. (in Russian). doi: 10.18334/lim.2.4.2095.
- Tsivun V.V., Panasyuk M.O. (2016). *Model kompetentsiy menedzhera v usloviyakh ekonomiki znaniy [Model for manager's competences in conditions of knowledge-based economy]. Creative economy.* 10 (7). 869-882. (in Russian). doi: 10.18334/ce.10.7.35371.
- Vetten D., Kameron K. (2004). *Razvitie navykov menedzhmenta [Development of management skills] SPb.: Izdatelskiy dom «Neva».* (in Russian).
- Zaytsev A.A. (2016). *Issledovanie razryva teorii i praktiki primeneniya innovatsionnykh upravlencheskikh kontseptsiy sovremennymi predpriyatiyami [Study of a gap between theory and practice of applying innovative management concepts by modern enterprises]. Issues of innovative economy.* 6 (2). 153-174. (in Russian).
- Zayvert L. (1991). *Vashe vremya — v Vashikh rukakh [Your time is in your hands] M.: Ekonomika.* (in Russian).